

## 4 Les desigualtats en el mercat de treball

Albert Recio Andreu i Carolina Recio Cáceres

### Abstract

L'objecte d'aquest capítol es analitzar les desigualtats generades en el mercat laboral. En el nostre model social el treball mercantil constitueix una activitat central en la vida de la gent i en gran mesura condiciona les seves vides. Els impactes de l'activitat laboral són diversos i es donen tant en el procés d'entrada en l'activitat (atur, cerca de feina, etc.) com en les condicions que tenen les persones ocupades en aspectes com els salaris, l'estabilitat laboral, la jornada, etc. Es constata que aquestes diferències són importants i sovint sistemàtiques quan es tenen en compte determinades característiques personals, com és el cas del gènere, el nivell educatiu o la posició laboral de les persones. L'estudi avalua la mida d'aquestes desigualtats i suggereix algunes de les raons que permeten explicar-les, encara que en alguns casos la natura d'aquestes desigualtats està subjecta a un debat posterior que el nostre treball tracta de situar.



# Índex

<b>Les persones davant l'activitat laboral remunerada: breu aproximació teòrica</b>	259
<b>La diferent situació respecte al treball mercantil</b>	271
· Participació i ocupació	272
· Atur	276
· Subocupació i presència irregular	278
· Els pluriactius	283
<b>Ocupacions, activitat i tipus d'empresa</b>	284
· Situació sociolaboral	285
· L'ocupació	288
· Les empreses	293
<b>Els efectes de la posició laboral: situació contractual, temps de treball i salaris</b>	296
· Situació contractual	296
· Jornada laboral	302
· Salaris	307
<b>L'experiència de l'atur</b>	312
· L'experiència de l'atur: freqüència i durada	312
· La situació dels aturats	320
· El procés de cerca	323
· Més enllà de l'atur: les feinetes dels inactius	326
<b>Breu reflexió final</b>	327



“La paraula treball descriu una activitat que és obligatòria per a uns i, al mateix temps, la font de prestigi i remuneracions que altres frueixen o persegueixen amb anhel. Resulta evident que utilitzar el mateix terme en ambdós casos suposa un frau”.

John Kenneth Galbraith, *L'economia del frau innocent*

## **LES PERSONES DAVANT L'ACTIVITAT LABORAL REMUNERADA: BREU APROXIMACIÓ TEÒRICA**

El treball ha estat en tots els temps una de les activitats humanes més importants. Una activitat que permet obtenir productes i serveis necessaris per a la vida humana, i que té moltes implicacions en la vida personal. Genera, en dosis variables, satisfaccions —creativitat, realització de les pròpies capacitats, cooperació, afirmació social, etc.— i molèsties —esgotament psíquic i corporal, riscos per a la salut, avorriment, etc. El balanç entre ambdós depèn de factors sovint correlacionats: condicions físiques, característiques de la feina, tipus d'organització, relacions socials. Al llarg de la història unes mateixes activitats s'han dut a terme sota diferents tipus de relacions socials, que suposen una distribució diferent del poder entre les persones i que tenen una influència directa sobre les condicions, el contingut i el reconeixement social de la pròpia activitat. Sense anar lluny en el temps podem observar que l'activitat laboral es desenvolupa en el nostre país sota normes socials diferents: d'una banda el treball mercantil, que es fa a canvi d'una remuneració monetària i que a la vegada pot ésser un treball autònom, en el qual la persona organitza per si mateixa l'activitat, o un treball assalariat, on es treballa a les ordres d'altri a canvi d'un salari (de fet, la realitat és sempre més complexa, i avui també trobem situacions mixtes d'autònoms que de fet són assalariats); d'altra banda, el treball domèstic i les diverses formes de treball social no remunerat. Si mirem una mica més enllà fàcilment trobem en el nostre món (i possiblement contribuint a

satisfer el nostre model de vida) formes diverses de treball “forçat” com ho mostren la presència d’esclavatge, treball infantil, servitud, treball a les presons, etc.

En aquest capítol ens concentrarem a analitzar la situació del treball mercantil. En una societat monetaritzada aquest constitueix un element clau per permetre la subsistència de les persones. Per una gran majoria de la societat, no propietària dels mitjans de producció, el treball assalariat esdevé la font d’ingressos principal. Però la importància del treball mercantil va més enllà de l’obtenció quotidiana d’ingressos, en la mesura que la major part d’institucions de l’Estat del benestar estan configurades (tant pel que fa a recursos com als drets) al voltant de la situació laboral present i passada de les persones. Aquesta centralitat de l’activitat mercantil va sovint més enllà de la qüestió dels ingressos monetaris. En bona mesura la situació laboral de la gent configura la seva posició social, i en el cas de moltes persones la seva personalitat s’associa a la seva carrera professional o situació laboral. És evident, per tant, que el mercat laboral juga un paper central en la configuració de les desigualtats socials.

Abans d’entrar a analitzar aquestes desigualtats convé discutir-ne la naturalesa, ja que es tracta d’una realitat multidimensional que genera efectes en molts i diversos plans socials.

L’aproximació més senzilla és la de considerar com a element bàsic la qüestió de l’ocupació, diferenciant entre qui té i qui no té una feina retribuïda, qui té més possibilitats de trobar-ne. De fet, aquest és l’enfocament dominant a les polítiques econòmiques actuals. Per exemple, l’objectiu central de la política d’ocupació de la Unió Europea és, en termes quantitatius, el de la taxa d’ocupació, el percentatge de persones en edat de treballar que tenen una feina remunerada. Sovint també aquesta és una consideració bàsica en els debats sobre exclusió social on es considera que l’atur (o la no ocupació) és un factor primari d’aquesta situació. Sens dubte, tenir o no feina remunerada té un valor important per a la majoria de gent. I és perfectament observable que les probabilitats d’estar sense feina estan intrínsecament relacionades amb altres desigualtats socials, per exemple les de gènere. Però reduir el debat a aquestes desigualtats pot comportar perdre de vista altres aspectes igualment importants. De fet, la consideració de l’ocupació com una bona mesura de benestar social és una preocupació relativament moderna

que té a veure no tan sols amb la greu crisi ocupacional dels darrers trenta anys, sinó també amb la renovada empena conservadora d'aquest període. Quan es va formular el concepte de *plena ocupació*, estava associat a una ocupació que garantís ingressos suficients i una activitat adequada a les capacitats personals, i es considerava subocupació totes aquelles activitats remunerades que no assolissin aquests objectius. Avui es considera ocupació qualsevol activitat remunerada que s'hagi dut a terme durant un període de temps anterior a la realització de les enquestes d'ocupació (habitualment haver treballat una hora durant els quinze dies anteriors a l'entrevista), i no es té en compte ni el nivell de les remuneracions ni les condicions de la feina. Un procés que s'ha produït aparentment com una reforma tècnica de les estadístiques ocupacionals, però que en el fons és el resultat d'una evolució en la política socioeconòmica, que ha deixat de considerar l'ocupació com un mitjà per garantir una forma de vida digna. Per això, si bé la diferenciació entre els aturats i els ocupats representa una distinció important, no resol ni de bon tros el problema de les desigualtats, perquè es pot estar ocupat de moltes formes, que donen lloc a situacions molt diverses pel que fa a les condicions de vida de les persones.

La segona desigualtat és, òbviament, la del volum d'ingressos. Les desigualtats salarials són una característica dels mercats laborals moderns. I en una economia monetària tenen una influència directa sobre les condicions de vida de la gent. La consideració de les desigualtats de salaris és, com veurem, un tema difícil d'analitzar i discutir. En el pla del coneixement el problema principal rau en la qualitat de la informació. Per a moltes persones el volum dels seus ingressos constitueix un tema tabú del qual no els agrada donar gaire informació (les raons són diverses: temor a que es converteixin en informació fiscal, temor a les comparacions, etc.). La valoració correcta dels ingressos monetaris té, a més, el factor addicional de la complexitat de molts sistemes retributius: encara que predomina el sistema de catorze pagues, sovint varia el volum de les dues extremes, algunes empreses en paguen alguna més, una part dels ingressos són en forma d'incentius personals variables, alguns sectors paguen a preu fet... A més, hi ha la valoració monetària de les retribucions indirectes com les que es fan en espècie, les dietes no considerades ingressos en termes fiscals (i que possiblement els subjectes no computen com a tals, per exemple els tiquets restaurant o els àpats subvencionats). Habitualment el pes d'aquests components, de difícil reconeixement, augmenta a mesura

que s'ascendeix per la jerarquia laboral i l'escala salarial, essent més fàcil de conèixer els guanys de les persones amb salaris inferiors. Tot això pot afectar les mesures de la desigualtat i fer difícil una anàlisi acurada dels canvis que s'estan produint.

Constatar l'existència de desigualtats salarials no és el mateix que explicar-les o justificar-les. Tot debat sobre la desigualtat té alguna relació amb la valoració que fem de la seva existència. Podem jutjar les desigualtats discutint les raons que les generen i avaluant-les d'acord amb algun criteri de justícia, que en alguns casos portarà a considerar-les inacceptables i en altres a justificar-les. I podem valorar les desigualtats pels efectes que generen. Per exemple, si trobéssim que una determinada malaltia es produeix per una diferència genètica segurament estariem d'acord que no hi ha una injustícia social al darrere, però que els seus efectes són desafortunats i cal, en la mesura que sigui possible, ajudar les persones amb la deficiència genètica (jutjaríem "natural" la desigualtat i ens concentraríem a mitigar-ne els efectes). Si de cop es descobrís un tractament mèdic que permetés curar aquesta deficiència però que no s'apliqués a tothom per raons econòmiques, polítiques, etc. (com passa actualment en el tractament de la sida), segurament la nostra valoració canviaria i considerariem directament injusta la distribució de la malaltia. Per això quan es discuteix de desigualtats cal veure en quin nivell se situa l'anàlisi. Aquesta és una qüestió important a l'hora de discutir sobre desigualtats salarials, i és un punt on les diverses teories no arriben a un acord. Per als economistes del corrent econòmic dominant, els anomenats neoclàssics, les diferències salarials són bàsicament diferències justificables perquè el mercat competitiu retribueix a cadascú segons les seves aportacions productives: el salari retribueix la productivitat de cada individu i, per tant, les diferències de sous entre persones indiquen la valoració social de la seva activitat productiva. Existeixen diferents teories que miren d'explicar perquè les persones tenen productivitats desiguals, la més coneguda és la del capital humà, que suposa que la productivitat dels individus està directament relacionada amb el nivell de formació assolit en el sistema educatiu i en el lloc de treball. Per tant, la productivitat seria en aquest cas una "qualitat" associada al subjecte (com el seu codi genètic), bàsicament obtinguda pel seu propi esforç en el procés d'aprenentatge i formació, i només la considerariem injusta si fos palès que aquest procés de formació es fa en unes condicions que neguen la igualtat d'oportunitats. De fet, la teoria del capital humà, malgrat el seu èxit polític, ha estat força contestada dins la pròpia



acadèmia, incloent notables autors neoclàssics que han aportat altres explicacions alternatives o complementàries —com la dels salaris d'eficiència, que suposa que més enllà del nivell de coneixements el resultat del treball depèn de la dedicació i cura que hi posen els subjectes, i aquesta està en funció de processos motivacionals complexos entre els quals entra una retribució justa. En aquest cas alguns diferencials de salaris s'explicarien com a resultat de les polítiques d'incentivació empresarial que es mantindrien quan les empreses observessin que l'incentiu —personal o col·lectiu— dóna fruits (i per tant les diferències de sou representarien diferències d'eficiència). O les que simplement contemplen que les diferències salarials paguen diferències innates entre les persones, o compensen determinats aspectes de la vida laboral. Però en tot cas la diferència sempre s'explica per raons d'eficiència productiva, i es considera que qualsevol alteració d'aquestes raons comportaria una pèrdua de producte social; l'única via per alleugerir la situació dels que en surten malparats (els que per la seva productivitat reduïda reben salaris petits) és per mitjans redistributius que criden a la solidaritat entre persones desiguals. Estem, per tant, en un cas semblant al de la malaltia genètica “natural”. De fet, l'anàlisi convencional proposa dues possibilitats: o la redistribució (també qüestionada pel supòsit que un excessiu nivell d'impostos pot desanimar l'esforç dels més productius), o l'alteració de la productivitat individual per via de la inversió educativa (només acceptable si funcionen les discutides hipòtesis de la teoria del capital humà).

Però aquestes teories no esgoten el camp de l'anàlisi de les desigualtats salarials. Existeixen moltes aportacions crítiques des d'un punt de vista alternatiu. Un punt de partida bàsic és l'observació de la dificultat gairebé insalvable de mesurar adequadament l'aportació productiva de cada individu i de comparar activitats molt diferents. Els corrents de la segmentació del mercat laboral, que recullen una bona part d'aquestes recerques, han mostrat que en la fixació de salaris hi intervé un nombre important d'elements institucionals: naturalesa de les polítiques i regulacions públiques, grau d'influència sindical, lleis migratòries, valors socialment acceptats, estructura dels mercats de productes, grau de monopsoni en el mercat laboral, formes d'organització del treball (que són el resultat, en bona mesura, de les pròpies polítiques empresarials). Tot un conjunt de factors que tenen el doble resultat de generar formes molt desiguals de treball i d'aprenentatge, i de “legitimar” o simplement “imposar” una determinada

estructura salarial. Abonen aquesta proposta l'evidència empírica de les importants diferències existents en el camp dels salaris i de l'organització laboral en països diferents, només explicable per processos històrics diferenciats, marcats per la presència d'unes o altres ideologies, d'uns o altres equilibris de forces socials, etc.

En els darrers anys l'aportació de l'economia feminista ha afegit noves evidències en aquesta direcció. És un fet comprovat arreu del món que els salaris de les dones són substancialment inferiors als dels homes. Encara que es comparin persones amb situacions laborals iguals (tipus d'ocupació, nivell educatiu, branca d'activitat, grandària de l'empresa, etc.) queda una diferència inexplicable que cal atribuir directament a la discriminació. Però l'anàlisi feminista ha mostrat que les diferències no es limiten a retribuir de forma diferent a persones que fan la mateixa feina, sinó també al fet que la segmentació del mercat laboral en el pla de gènere dona lloc a la creació de feines masculines o femenines, i a la menysvaloració sistemàtica de les segones. Aquest és, per tant, un debat que obre una perspectiva important en la qüestió de les qualificacions: ¿en quina mesura aquestes responen a diferències substancials en la productivitat i les dificultats intrínseques de la feina? o ¿en quina mesura són el resultat de processos socials que simplement legitimen desigualtats, i fan passar com a poc valuós el que fan determinades persones? Un debat que és fructífer en el cas del gènere, però que també cal tenir en compte en altres camps, com el de les migracions, les tasques manuals, etc.

Una tercera dimensió important de la desigualtat fa referència a les qüestions d'estabilitat i precarietat laborals. Les enquestes habitualment ens donen dades de la situació en un moment del temps. Però és evident que les necessitats de consum de les persones són recurrents i quotidianes, i el que dona sentit a una ocupació és la seva capacitat de garantir-nos un flux continuat. De fet, la importància de comptar amb una situació ocupacional estable no es redueix als ingressos, té una forta influència sobre altres aspectes vitals. Les persones necessiten marcs estables de desenvolupament que els permetin mantenir una xarxa de relacions socials i materials coherent. Els processos formatius, que tan importants resulten pel desenvolupament de les relacions laborals, estan influïts pel marc de referència en el qual tenen lloc. Un marc laboral inestable genera dificultats en molts àmbits de la vida quotidiana: inseguretat extrema respecte

al futur, dificultat d'establir relacions socials sòlides, dificultats per assolir autonomia, etc. En un pla més elemental el volum d'ingressos d'un període de temps ve afectat tant pel nivell de salari per unitat de temps, com per la seva duració temporal (dies, setmanes, mesos). L'elevat percentatge d'ocupacions temporals explica, per exemple, que gairebé el 25% de les persones que a l'Estat espanyol declaren ingressos salarials a l'IRPF, declarin rendes inferiors al que representa estar tot l'any cobrant el salari mínim, cosa que per si mateixa denota un grau elevat de dependència d'una part de la població ocupada.

Els efectes de la precarietat laboral no es limiten als aspectes salarials, també tenen repercussions en molts altres aspectes de la vida social: possibilitats de desenvolupament professional, de creació de xarxes relacionals, efectes psicològics negatius, possibilitats d'entrar en compromisos econòmics a llarg termini, efectes sobre la salut (entre altres pel major o menor coneixement de l'entorn de treball), etc. És obvi que les ocupacions difereixen pel seu grau de seguretat ocupacional, si bé a vegades aquest no es pot mesurar amb una sola variable, ja que un model contractual pot tenir impactes diferents segons el context en el qual s'aplica: no és el mateix un contracte temporal generat com una espècie de contracte de prova que donarà lloc a una situació estable, que un altre de curt termini; ni està igual de protegit un treballador amb contracte estable segons sigui el tipus d'empresa on treballa (que pot comportar un cost d'acomiadament molt diferent). Ni tampoc es pot considerar *per se* que totes les situacions de precarietat contractual tenen un impacte semblant a la vida de la gent: no és equivalent la situació de temporalitat d'una persona adolescent que accepta una feina estacional per obtenir uns ingressos per satisfer una necessitat de consum, que el d'un adult permanentment forçat a canviar de lloc de treball. Per això tampoc hi ha un acord teòric a l'hora d'analitzar l'impacte de la temporalitat en la vida de la gent. Per uns economistes aquesta no és una qüestió preocupant perquè es redueix a un mecanisme d'inserció al mercat laboral que dona lloc a una transició cap a l'ocupació adulta, mentre que per d'altres es tracta realment d'un procés que margina una part de la població de forma persistent.

Una quarta dimensió té a veure amb la jornada laboral. El temps dedicat al treball mercantil condiciona la resta de la vida laboral de formes molt diverses. La longitud

és un factor important, ja que determina quantes hores quedaran lliures per fer altres activitats (treball domèstic, lleure, relacions familiars, participació sociopolítica, formació no laboral...). Com que alguna d'aquestes activitats varia al llarg del cicle vital (especialment treball domèstic i formació), la jornada laboral pot condicionar la vida personal de forma diferent a persones en situacions vitals diverses. Però l'impacte de la jornada laboral no es limita a la seva durada. També influeix la seva distribució i variabilitat. Per a la vida quotidiana les hores no són homogènies. Els nostres horaris vitals estan condicionats per aspectes biològics (el nostre cos està dissenyat per dormir de nit) i socials. Una gran part de la nostra vida laboral està formada per activitats rígides per convencions socials i, sobretot, pel fet que les fem amb altres persones: això és evident quan parlem de moltes activitats d'atenció a altres persones (cura d'infants, gent gran), d'activitats relacionals (trobades amb amics i familiars, participació en tota mena d'associacions i entitats), i fins i tot moltes activitats de lleure mercantil sotmeses a horaris particulars (esdeveniments esportius, cinema i teatre, etc.). Per això, les possibilitats d'ús del temps lliure varien segons els horaris laborals, i per a la majoria de persones no és el mateix treballar de dia o de nit, en jornada compacta o partida (que sovint allarga el temps que dediquem realment a l'activitat laboral mercantil ja que augmenta el temps de viatge a la feina), en torns, en festius o dies feiners, etc. De la mateixa forma que una activitat a temps parcial no té el mateix impacte si es realitza en un horari compatible amb altres activitats domèstiques (per exemple en hores coincidents amb l'horari escolar) que coincideixi en un horari de màxima activitat domèstica i social (per exemple una jornada a temps parcial de 7 a 11 del vespre pot impedir coses tan diverses com cuidar criatures o participar en molts actes socioculturals).

En els darrers anys s'està introduint la variabilitat de la jornada laboral per fer front als pics d'activitat que tenen algunes empreses en determinats moments (poden ser de tipus estacional, setmanal, diari o aleatori). La seva implantació significa que les persones poden veure alterada la seva jornada en funció d'aquests canvis, sobre escales molt diferents segons el casos: en alguns es tracta d'una jornada de duració diferent segons l'època de l'any, en altres de disponibilitat per part de l'empresa d'un cert nombre d'hores (el que es pot traduir en haver de treballar alguns dissabtes o allargar la jornada laboral alguns dies o canviar els dies de vacances), i en altres d'un

canvi freqüent de la jornada laboral (especialment usual al comerç detallista). Aquesta variació afecta, sense cap mena de dubte, l'organització de la vida quotidiana amb graus diferents, essent la darrera modalitat la que segurament té una incidència més important, ja que obliga a una adaptació contínua de la resta d'activitats als canvis imposats per les empreses.

Cap d'aquestes qüestions es reparteix de forma homogènia. Determinats col·lectius laborals es veuen més exposats que altres a les demandes de flexibilitat de jornada. Aquest fet suposa en molts casos que persones que treballen en activitats o empreses diferents tenen possibilitats diverses d'organitzar la seva vida domèstica i social. Unes desigualtats es combinen amb les que es deriven del nivell d'ingressos i situació social d'aquestes: els impactes d'una jornada laboral massa llarga o en horari inusual poden ser diferents per a persones amb ingressos alts (que poden solucionar una part dels problemes recurrent a la contractació d'altres persones), en famílies de diversos membres adults (que potser poden combinar algunes activitats amb un repartiment adequat de tasques), o unitats monomarentals amb baixos ingressos (on la "conciliació" pot esdevenir un malson permanent).

Una cinquena font de desigualtats té a veure amb les possibilitats efectives de veu i control. En teoria les condicions laborals estan determinades per les lleis i els contractes laborals. Però es un fet ben conegut que unes i altres deixen molts aspectes inconcrets, i que entre el paper escrit i la seva concreció real sovint es produeixen diferències substancials. Individualment els assalariats tenen un poder reduït per aconseguir l'acompliment dels seus drets o per millorar les seves condicions, per fer notar la seva veu quan les coses són insatisfactòries. Per això és important la capacitat d'organització col·lectiva, que constitueix un mitjà important per fer sentir la veu dels treballadors, impulsar millores en les condicions laborals, controlar l'acompliment de lleis i contractes, i denunciar abusos. Encara que formalment tothom té dret a afiliar-se a una organització sindical, a la pràctica aquest dret pot estar dificultat o impedit per la dependència individual que en molts casos tenen els assalariats per raons diverses (grandària de l'empresa o centre de treball, contractes temporals, relacions laborals personalitzades, etc.). Hi ha pocs dubtes que en aquells països on s'ha produït una forta davallada de la sindicalització, aquest fet ha tingut una incidència directa sobre

l'increment de les desigualtats. Per això treballar en empreses amb o sense presència de sindicats, amb o sense probabilitat efectiva d'afiliació, constitueix per si mateix un element de desigualtat que sovint pot tenir efectes sobre àmbits diversos de la vida laboral: salut laboral, flexibilitat d'horaris, ingressos, etc.

Una sisena desigualtat fa referència a la salut laboral. Aquesta és també una qüestió complexa que recull molts altres aspectes. El que és, però, evident és que cada any es produeixen milers d'accidents laborals que provoquen morts i lesions greus. I, possiblement, estigui menys estudiat el fet que la salut de les persones té en l'àmbit laboral una de les seves fonts de problemes, en forma de malalties professionals, lesions que esdevenen patologies persistents, estrès i depressions, etc. Sense comptar ni els efectes més indirectes que determinades vivències laborals poden provocar sobre el comportament de les persones amb efectes negatius per a la salut, ni el fet obvi que aquest és en part el resultat dels ingressos generats en el mateix mercat. Treballar té implicacions directes sobre la salut, però aquestes varien molt segons les característiques de l'entorn de treball, la forma d'organització i les característiques de cada feina, els tipus de pressions que rep cada persona i que està relacionat amb el model jeràrquic i la cultura de cada empresa. Estudiar les desigualtats en l'esperança de vida relacionades amb l'experiència laboral obre preguntes substantives sobre les desigualtats.

Una setena problemàtica té a veure amb la realització personal i professional. Es tracta sens dubte de qüestions més difícils d'analitzar, però no per això menys pertinents. Les diferents activitats laborals es diferencien pel grau de llibertat que deixen a les persones per permetre més o menys creativitat, per propiciar carreres professionals més o menys llargues, per afavorir o no un aprenentatge continuat, per proporcionar més oportunitats de cooperació o, al contrari, caracteritzar-se per un elevat grau de coacció sobre el comportament individual. Tota una sèrie d'efectes provocats pels models d'organització del treball, pel predomini de formes de direcció més autoritàries o més democràtiques, per la incidència que tenen les regulacions professionals, per les estructures de gènere. Unes situacions que estan íntimament relacionades amb aspectes com el reconeixement social de la pròpia tasca i amb l'existència d'una carrera professional. Mentre unes activitats proporcionen als individus unes certes possibilitats de carrera, promoció social i autorealització, altres esdevenen meres

formes d'obtenció d'ingressos amb un elevat cost personal en forma de monotonia i alienació. O, simplement, de manca de reconeixement social, com passa amb moltes de les feines que les estructures patriarcal transformen en "feines femenines". De fet, tot el debat recent sobre el treball femení exposa aquesta diversitat de situacions en mostrar que la situació laboral de les dones es mou entre el "sostre de vidre" (indicador de les limitacions de carrera que experimenten les dones que entren en mercats laborals caracteritzats per l'existència de prestigiades carreres professionals) i "el sòl enganxifós" (característic d'una gran quantitat d'ocupacions de salaris baixos i reconeixement socioprofessional escàs).

En definitiva, podem avaluar les desigualtats laborals partint d'angles diferents. Tots ells ens aporten informació important sobre la situació laboral de les persones, i l'impacte de l'activitat laboral mercantil sobre el conjunt de les seves vides. I, de fet, aquesta avaluació multidimensional és la que caldria fer, si les polítiques d'ocupació es preocupessin realment de buscar una vida satisfactòria per a tothom. El reduccionisme actual que es concentra a valorar positivament només el nivell d'ocupació, sense tenir en compte moltes altres qüestions, com que aquests llocs de treball garanteixin ingressos satisfactoris, permetin dur a terme una vida social plena, no tinguin impactes negatius per a la salut o no generin discriminacions inacceptables només pot entendre's o per un deliri economicista que cal redreçar, o perquè representa els interessos d'unes minories socials poc preocupades per la situació de la resta de ciutadania.

Reconèixer l'existència de desigualtats no vol dir explicar-les ni que el seu impacte social sigui particularment greu. De fet podríem considerar que les desigualtats són lleus si es reparteixen de forma aleatòria entre totes les persones, de manera que els que estan pitjor en una escala de desigualtat estan millor a l'altra, i viceversa. Això és el que pressuposava Adam Smith, i segueixen creient molts economistes lliberals, que el mercat acaba per igualar els avantatges i desavantatges nets de les diferents professions, de manera que, per exemple, una tasca més perillosa, o menys estable, dona lloc a una retribució més alta, o que una tasca més monòtona té una jornada laboral més reduïda que una de més creativa. Si per contra trobem que determinats grups socials o determinades situacions (per exemple la contractació temporal) estan sistemàticament associades a molts dels nivells inferiors de cada escala, podem pensar que la

situació és realment greu i estem davant de situacions sistemàtiques de desigualtat que requereixen respostes més generals.

Cal assenyalar també que, a l'hora d'avaluar les desigualtats, convé distingir entre situacions conjunturals o permanents. No és el mateix tenir una feina precària puntual que estar tota la vida treballant amb contractes temporals. Ni experimentar un atur de curta duració que de llarga. A curt termini tothom pot acceptar salaris baixos, males jornades laborals o contractes temporals a condició que sigui una situació transitòria o una espècie de "peatge" que cal pagar per entrar al mercat laboral. Però és molt més difícil de suportar una situació permanent. Una part del debat actual sobre el paper de la precarietat se centra en aquesta qüestió: si les males condicions laborals cal entendre-les com a situacions de "transició" vers situacions més consolidades, o es tracta de segments permanents del mercat laboral. Això només es pot veure si s'utilitzen mecanismes com el panel de dades, que segueixen a les persones al llarg del temps i permeten veure quina trajectòria laboral segueixen.

De la mateixa manera, podem interpretar l'existència de desigualtats com el resultat de situacions "naturals", sobre les que poca cosa es pot fer directament, o com el resultat d'organitzacions laborals específiques que es generen com a resultat del predomini d'uns interessos determinats o com a resultat d'unes determinades ideologies socials. En el primer cas, la lluita contra les desigualtats esdevé una activitat que només pot limitar-se a les polítiques redistributives, orientades a alterar, mitjançant la despesa i els ingressos públics, els resultats que es produeixen en el mercat laboral, a fi d'evitar que els grups socials desfavorits, amb menor capacitat productiva, es vegin obligats a subsistir en condicions indignes. Per contra, si es considera que la situació al mercat laboral és el producte de discriminacions de diversa mena, generades per la intervenció de diverses institucions socials i per les polítiques laborals de les empreses, resulta patent que es poden produir intervencions en el funcionament del mercat laboral que tendeixin a reduir aquestes desigualtats i a oferir una situació laboral millor a tothom.

Les teories socials (econòmiques, sociològiques) no han arribat a assolir ni una visió unitària ni un mètode clar que permeti discriminar en quina mesura és més important una o altra explicació. En gran mesura perquè la tasca dels científics socials no està



exempta de subjectivismes i ideologia, ni tampoc ha assolit mètodes de recerca que permetin resoldre els debats d'una manera senzilla. El corrent dominant, neoclàssic, tendeix a situar-se més a prop de la lectura naturalista del mercat laboral. I, sovint, consideren que les úniques distorsions que es produeixen vénen provocades per les regulacions públiques i l'actuació sindical. Però també entre els seus seguidors es donen veus crítiques com les que reconeixen que sovint els mercats laborals poden estar dominats per estructures monopsonistes que donen molt poder a les empreses; o reconeixen que, per exemple, les diferències salarials entre homes i dones no es poden explicar completament per raons de productivitat. A l'altra banda, es troba una magmàtica varietat de formulacions alternatives (postkeynesians, marxistes, institucionalistes) que analitzen el mercat laboral com una estructura social complexa que tendeix a generar desigualtats entre les persones. En tot cas, els diferents autors d'aquests corrents es diferencien més per les claus interpretatives particulars amb què raonen la seva anàlisi, que no pas en la valoració social de les desigualtats com un fet social poc desitjable i alterable per polítiques socioeconòmiques a diferents nivells.

No estem en condicions, ni pretenem, fer una valoració completa d'aquestes teories. Ni tampoc entrarem a analitzar totes les desigualtats que es donen al mercat laboral, però valia la pena fer un mapa mínim de les situacions que cal considerar i de la forma d'analitzar-les. Les dades de la primera onada del Panel de Desigualtats Socials de Catalunya (2001-2002) ens permeten destacar alguna d'aquestes desigualtats, i, per tant, aporta una primera mirada sobre l'estat de la qüestió que esperem es pugui aprofundir amb les onades successives, que tindran l'avantatge d'oferir informació sobre els aspectes dinàmics que no es poden captar en un treball de foto fixa.

## **LA DIFERENT SITUACIÓ RESPECTE AL TREBALL MERCANTIL**

La primera aproximació és l'anàlisi de la relació de les persones amb el treball mercantil. El model tradicional es fonamentava en una divisió sexual que pressuposava que tots els homes adults havien d'estar dedicats al treball mercantil i les dones casades fora del mercat, en les tasques de cura de la llar. Encara que el model mai va funcionar del tot, en conjunt comportava una situació força diferenciada en la relació

de la gent respecte al treball mercantil. Avui en canvi aquest model està qüestionat i, almenys en teoria, es defensa una participació general en el mercat laboral. Els canvis, però, han estat més complets, ja que a la vegada que es produeix una mobilització de les dones vers el treball mercantil, es redueix la seva durada en aquest, a causa de la doble tendència de retardar el temps d'entrada al mercat laboral i d'avançar el moment de sortida.

Per visualitzar quina és la situació cal, doncs, comparar les diferències de gènere considerant a la vegada diferents grups d'edat. Les variables útils per fer l'anàlisi són la *taxa d'activitat* (percentatge de la població que està oferint la seva força de treball), la *taxa d'ocupació* (percentatge de població efectivament ocupada) i la *taxa d'atur* (percentatge d'actius en situació de cerca de feina). Aquesta tercera variable ens donarà informació del grau de dificultats que diferents col·lectius experimenten a l'hora de trobar un lloc de treball. Les dades d'ocupació poden amagar però una inserció molt diferent al mercat laboral. Una part de la població ocupada pot mantenir una relació feble amb el treball mercantil, participant només a temps parcial o de forma irregular. Per això hem considerat que cal completar l'anàlisi oferint dues mesures del pes de les ocupacions irregulars, la primera (*percentatge de temps parcial*) mesura el percentatge de persones ocupades a temps parcial, la segona (*percentatge de participació feble*) suma aquest grup amb els que manifesten tenir una participació irregular.

Com és previsible els valors agregats d'aquestes variables tendeixen a amagar qüestions importants lligades al pas del temps, ja que els factors d'edat influeixen en la relació de la gent amb el mercat laboral. Per això hem procedit a fragmentar les dades més importants per grups d'edat.

## Participació i ocupació

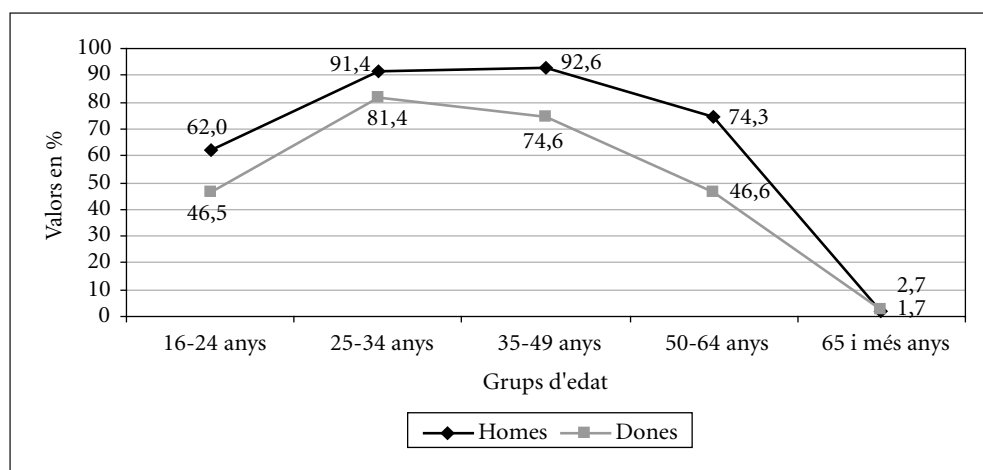
La participació al mercat laboral és variable al llarg del temps. L'edat és, per tant, un element que influeix en la vida laboral de les persones. En el món tradicional els homes entraven joves al mercat laboral, i s'hi quedaven la resta de la seva vida fins a la jubilació (que sovint es produïa pròxima a la seva mort). Les dones, en canvi, no tan

sols entraven en menor proporció al mercat, sinó que moltes es retiraven ben aviat, coincidint amb el casament o la maternitat.

Ara el model és força diferent. La vida laboral de les persones pot dividir-se en tres etapes: una primera d'entrada, on sovint es combina estudi i treball remunerat; una segona de participació bastant plena en el mercat; i una tercera de retirada gradual sovint molt abans de l'edat legal de jubilació. Per això la millor forma d'analitzar la posició vers el mercat laboral és analitzant la situació per diferents grups d'edat. Aquesta anàlisi permet situar les primeres desigualtats en la vida laboral de la gent, especialment en els aspectes de gènere i nivell educatiu.

### Gràfic 1.

Taxa d'activitat, per grups d'edat i gènere



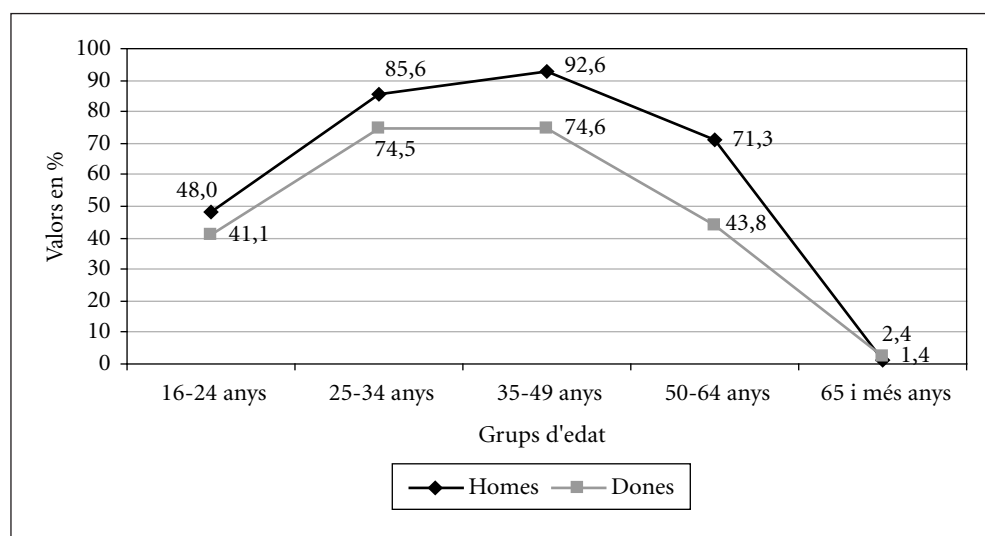
Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Pel que fa al gènere (vegeu Gràfics 1 i 2) la primera qüestió òbvia és que per a tots els nivells d'edat les taxes d'activitat i ocupació de les dones són inferiors a les dels homes. I això també passa per tots els nivells educatius, si bé la diferència es redueix a mesura que augmenta el nivell educatiu. Això suposa que segueixen persistint rols de gènere

que es poden observar analitzant la situació declarada per a les persones inactives. És però visible que el perfil de participació al llarg del temps d'homes i dones té una forma semblant, això indica que moltes dones ja no surten aviat del mercat laboral, sinó que s'hi mantenen en una proporció elevada.

## Gràfic 2.

Taxa d'ocupació, per grups d'edat i gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Resulta també evident que en el període 50-64 anys es produeix una davallada de la participació laboral d'homes i dones, molt més ràpida en el segon cas. Aquesta caiguda de la participació laboral anterior a l'edat de jubilació legal es pot interpretar de forma diversa i requereix una recerca específica. Tant pot constituir un procés de retirada voluntària, associat a polítiques de prejubilacions, com un mera expulsió involuntària del mercat laboral, on la pèrdua del lloc de treball i la dificultat de trobar-ne un de nou porta a una sortida prematura per vies diverses (acollir-se a esquemes de pensions assistencials, obtenir una pensió d'invalidesa, o simplement subsistir amb els ingressos d'altres familiars...), la divisòria entre una i altra situació sovint és subtil, ja

que és possible que en alguns processos de prejubilacions generalitzades les decisions personals estiguin fortament influïdes per l'entorn.

També en aquesta qüestió la retirada de les dones és més forta que la dels homes, com cal esperar en una societat on segueixen imperant rols de gènere que actuen de moltes formes: menys oportunitats d'ocupació per a dones d'edat elevada, més acceptació social perquè passin a centrar-se en les tasques de la llar (i la creixent activitat de cura de familiar d'edat avançada), etc.

### **Taula 1.**

#### **Taxa d'activitat, per grups d'edat i nivell educatiu**

Grups d'edat	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)
16-24 anys	0	72,7	73	44,9	66,2
25-34 anys	50,0	69,4	83,3	87,9	93,6
35-49 anys	74,2	67,8	84,1	90,2	94,6
50-64 anys	36,8	43,1	59,8	68,0	87,2
65 i més anys	0	1,9	1,7	5,1	6,5

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Si prenem en consideració els nivells educatius (vegeu Taules 1 i 2) també trobem diferències significatives. Cal indicar que la categoria d'analfabets recull un nombre molt reduït de persones, i per tant els seus valors no són gaire significatius. Per a la resta podem observar que com a norma general les taxes d'activitat i ocupació creixen amb el nivell d'estudis.

L'única excepció important es produeix en el grup de joves menors de 24 anys, en el qual les persones amb nivells educatius baixos tenen taxes d'activitat superiors a la resta, segurament perquè s'està produint un procés d'inserció diferent: els que surten més aviat del sistema educatiu s'orienten al mercat laboral mentre que la resta prolonga la seva escolarització. L'altre fet més significatiu el constitueix l'important diferència de participació en el cas dels universitaris d'edat avançada. Cal assenyalar que es tracta d'un percentatge petit de població, i que la seva persistència laboral es

**Taula 2.****Taxa d'ocupació, per grups d'edat i nivell educatiu**

Grups d'edat	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)
16-24 anys	0	47,7	65,7	39,2	59,4
25-34 anys	50,0	64,1	74,6	80,9	90,2
35-49 anys	54,5	60,5	80,6	86,4	91,2
50-64 anys	31,5	40,8	57,2	63,5	83,8
65 i més anys	0	1,7	1,4	3,4	6,5

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

pot explicar en part per la situació particular que ocupen en el mercat laboral: llocs directius, millors condicions laborals, ocupacions públiques on no es donen les pressions d'expulsió, etc.

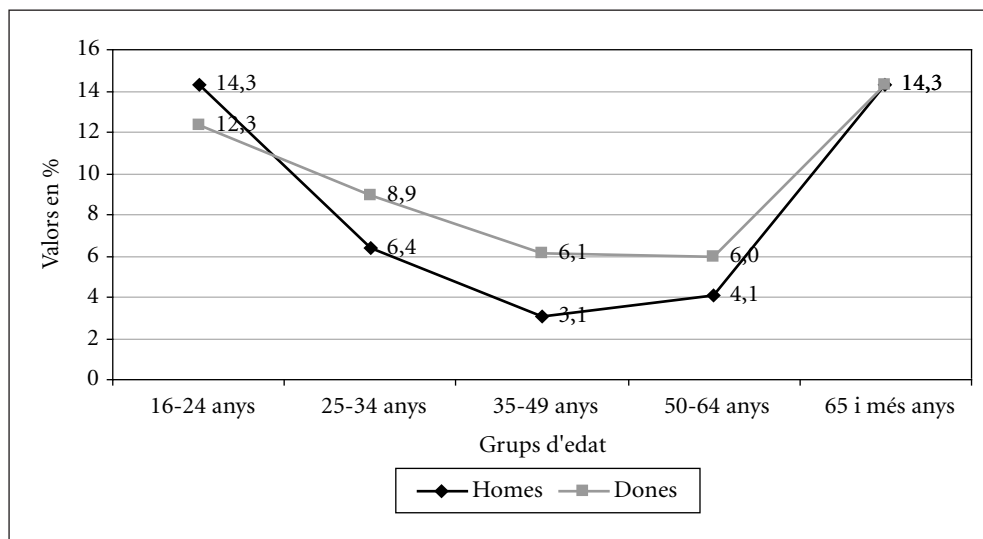
**Atur**

La participació en el mercat laboral inclou la situació de cerca del lloc de treball. I és evident que no és el mateix estar ocupat que buscant feina.

De fet, el resultat global de la mostra indica una situació d'un baix nivell d'atur, especialment si es compara amb èpoques recents. Però també aquí es donen diferències importants. Per norma general les dones pateixen nivells d'atur superiors als dels homes (vegeu Gràfic 3), amb una sola excepció, les dones amb educació secundària, possiblement relacionat amb els perfils professionals que ofereixen el tipus d'estudis secundaris que fan homes i dones. Cal tenir en compte que, a més, la situació dels titulats de secundària està determinada per l'elevat percentatge de gent a la franja més jove d'edat, sovint en fase de continuació d'estudis o d'entrada al mercat laboral, cosa que pot afectar les xifres d'atur: de fet les diferències de participació nois/noies en aquest grup d'edat s'expliquen per un percentatge de noies que estant estudiant (i per tant es compten com a inactives) que de nois. Aquests tenen un menor èxit educatiu i entren més al mercat laboral i pateixen, per tant, nivells més elevats d'atur.

**Gràfic 3.**

Taxa d'atur, per grups d'edat i gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

**Taula 3.**

Taxa d'atur, per grups d'edat i nivell educatiu

Grups d'edat	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)
16-24 anys	0	34,4	10,0	12,7	10,3
25-34 anys	0	7,6	10,4	8,4	3,6
35-49 anys	22,5	10,7	4,2	4,2	3,6
50-64 anys	14,4	5,3	4,3	6,6	3,9
65 i més anys	0	11,8	5,2	33,3	4,6

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Si analitzem la incidència de l'educació per grups d'edat trobem també resultats significatius (vegeu Taula 3). Com a norma general les taxes d'atur es redueixen amb l'edat, i assoleixen nivells menors en la franja 35-49 anys que significa el moment de

més participació laboral. Després els nivells d'atur augmenten, encara que no espectacularment, sens dubte pel fet que una part dels aturats i aturades potencials deixen el mercat, com hem vist anteriorment. Per tots els nivells d'edat els universitaris experimenten taxes d'atur menors que la resta, i les persones analfabetes i sense estudis taxes superiors.

Aquesta relació sistemàtica entre nivell educatiu i atur no és tan clara entre els que només tenen estudis primaris i secundaris. Segurament perquè la segmentació laboral en termes d'ocupacions i gènere, crea oportunitats desiguals per a tothom (i també genera expectatives diferenciades). Especialment sembla que les persones amb nivells de secundària experimenten més problemes d'ocupació en els extrems de la seva vida laboral: el que suggereix un procés d'entrada més complicat (és més fàcil trobar una feina poc definida professionalment que una on sovint es prefereix gent amb experiència) i el de sortida (el reciclatge de persones amb un determinat perfil professional és més complicat, o simplement hi juguen altres prejudicis, com el que afecta l'ocupació de dones adultes). Cal, a més a més, tenir en compte que partim d'un mercat on el nombre de persones sense estudis és reduït (la majoria són persones inactives), i l'enquesta s'ha fet en una situació de baixa desocupació que tendeix a apaivagar les diferències.

## Subocupació i presència irregular

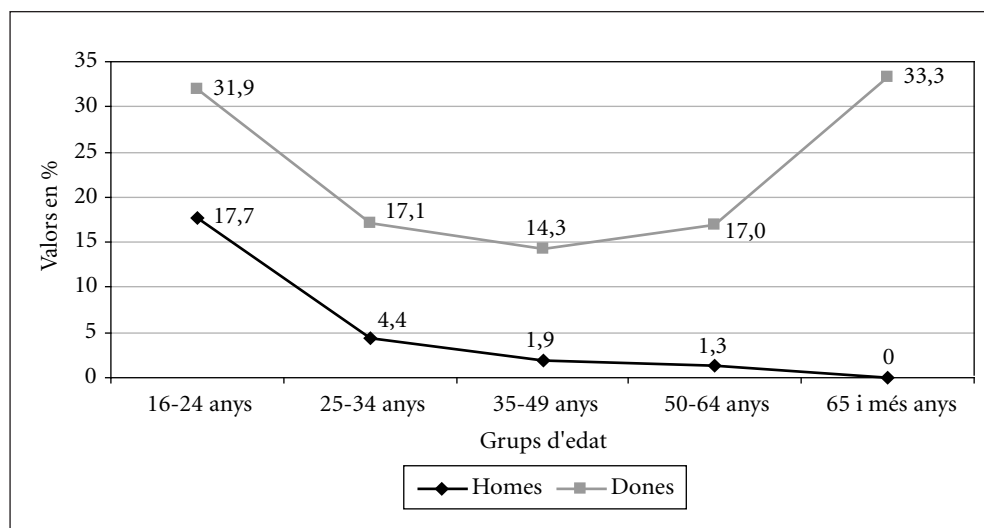
El volum i el nivell d'ocupació total no és un indicatiu suficient per avaluar el grau de participació al mercat laboral, ja que pot donar-se el cas que un ampli grup d'ocupats ho sigui de forma limitada quant al nombre d'hores i els nivells d'ingressos assolits. Per això convé avaluar quin percentatge de persones només participen parcialment en el mercat, i veure si les diferències són significatives. Per fer-ho hem elaborat dos indicadors. El primer, el que anomenem *percentatge de subocupació* calcula el percentatge d'ocupació a temps parcial. El terme subocupació és discutible en la mesura que pot tractar-se d'una elecció voluntària (i en aquest cas l'ortodòxia no ho consideraria com a tal, ja que parteix de considerar que l'activitat la defineix cadascú), però en tot cas indica una situació de presència feble en el mercat i gairebé sempre d'ingressos reduïts. El segon inclou tota la participació irregular, sumant les persones amb ocu-



pació a *temps parcial amb les que declaren una presència irregular*. En aquest segon cas podria tractar-se d'una presència permanent i intensa, però irregular pel tipus de jornada laboral, però el fet que les dues taxes presentin comportaments força similars quant a la seva distribució fa pensar que es tracta bàsicament de dos models diferents de subocupació.

#### Gàfic 4.

Taxa de subocupació, per grups d'edat i gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

En tots dos casos les dones presenten nivells de subocupació clarament superiors als dels homes per qualsevol nivell d'educació i edat (vegeu Gràfic 4). Mentre que per als homes aquesta taxa es redueix dràsticament a partir dels 25 anys, per a les dones la taxa es manté elevada per a tots els grups d'edat i nivells educatius. Tot i que els percentatges de subocupació femenina són més baixos en el cas de les universitàries, es mantenen en canvi per sobre del 10%, malgrat que en aquest cas la raó sembla ser el procés d'entrada al mercat laboral, ja que en el cas dels homes, el universitaris i els estudiants de secundària tenen nivells més elevats de subocupació que la resta (vegeu Taula 4).

**Taula 4.**

Taxa de subocupació, per nivell d'estudis i per gènere

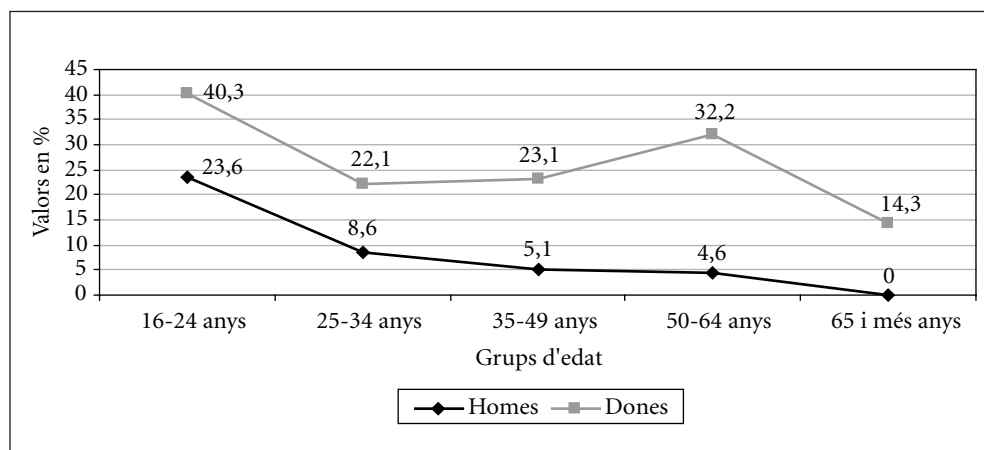
Nivell d'educatiu	Homes (%)	Dones (%)
Analfabets	0	7,0
Sense estudis	0,7	23,4
Primaris	3,2	19,9
Secundaris	6,2	18,8
Universitaris	5,8	13,4

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Per tant, es prefigura una situació que està caracteritzada per la proliferació d'ocupacions a temps parcial o irregulars (vegeu Gràfic 5) entre la gent jove, i una presència disminuïda per una part important de les dones de totes les edats.

**Gràfic 5.**

Taxa d'ocupació atípica, per grups d'edat i gènere

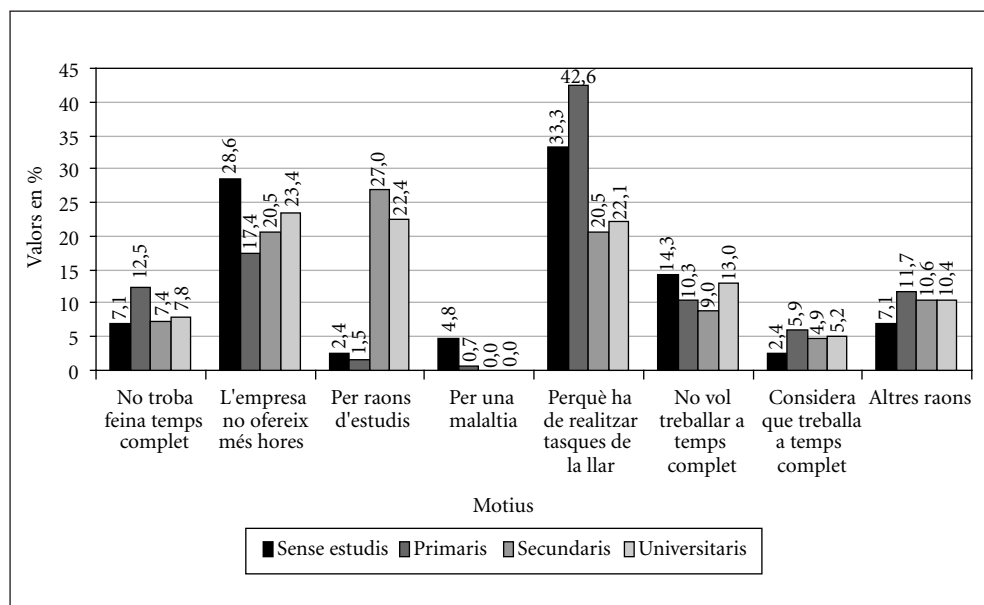


Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

En el cas del temps parcial hem preguntat, a més a més, les causes que condueixen a desenvolupar aquest tipus de feines. És evident que hi poden haver moltes raons. Algunes són totalment involuntàries —quan es declara que no es troba una feina a temps complet o l'empresa no ofereix més hores—, altres totalment voluntàries o relacionades amb circumstàncies personals elegides per l'individu —no voler una feina de temps complet, compaginar-lo amb estudis—, o imposades per una situació no volguda —malaltia—, d'altres depenen de l'estatus social de l'individu —realització de feines de la llar. A vegades pot no haver-hi una raó clara, i altres considerar que es treballa a temps complet. Quan analitzem els resultats obtenim una perspectiva força aclaridora.

### Gràfic 6.

Motius de tenir una feina a temps parcial, per nivell d'estudis

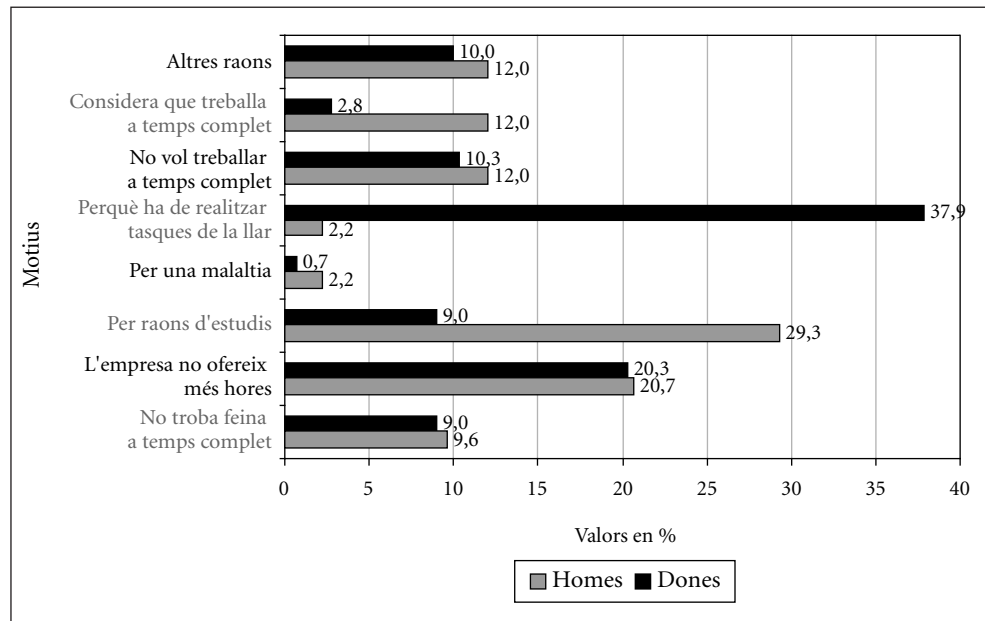


Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Aproximadament un 30% de les persones amb feines a temps parcial les tenen de forma involuntària, i el percentatge és el mateix per a homes que per a dones (vegeu Gràfics 6 i 7). El percentatge és més alt entre les persones amb nivells educatius baixos que entre les persones de nivells superiors, la qual cosa com veurem posteriorment, es pot explicar per les característiques especials dels llocs de treball a temps parcial, més habituals en feines de qualificació formal baixa. També és força semblant el percentatge de persones que manifesten que es tracta d'una preferència personal, lleugerament superior entre els homes i els universitaris (podria pensar-se que és un col·lectiu que té una certa capacitat de negociar la jornada laboral). Les diferències importants estan a la resta de raons que porten a acceptar aquest tipus d'ocupacions. Mentre el motiu dels estudis és molt més important en el cas dels homes, les tasques familiars constitueixen un motiu quasi exclusivament femení.

### Gràfic 7.

Motius de tenir una feina a temps parcial, per gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

El 38% de les dones en feines a temps parcial les fan per compaginar-les amb tasques de la llar, si bé el nivell és molt superior en els nivells educatius baixos, segueix essent una raó important entre les dones amb nivells educatius més alts. De fet, aquest resultat ens situa davant de dos fets: *a)* que en la posició de les dones al mercat laboral segueix jugant un paper molt important la seva situació dins la família *b)* que les dones amb nivells d'estudis inferiors tendeixen a acceptar més aquest tipus de feines. Això es pot deure tant al fet que el nivell educatiu influeixi en l'acceptació de rols familiars més tradicionals, com que els llocs de treball a temps parcial siguin més habituals en les activitats en les quals s'ocupen aquestes dones. Aquest resultat contrasta amb la situació dels homes, en la qual gairebé el 30% dels treballadors a temps parcial hi treballen per raons d'estudis, i és també elevat el percentatge dels que ho consideren una feina a temps complet. El lloc de naixement marca també diferències, mentre que també en aquest cas el pes relatiu de les feines domèstiques no varia, el fet significatiu és el creixement dels percentatges d'involuntarietat entre els nascuts a la resta d'Espanya i els estrangers, fet que recull una situació d'estatus diferent.

**Taula 5.**  
Motius de tenir una feina a temps parcial, per lloc de naixement

Motius	Catalunya %	Espanya %	Estranger %
No troba feina temps complet o no li ofereixen més hores	26,7	39,4	42,9
Per raons d'estudis	17,3	1,6	10
Per una malaltia	1	1,6	0
Ha de realitzar tasques de la llar	29	29,5	33,3
No vol treballar a temps complet	10,7	6,6	23,8
Considera que treballa a temps complet	4,7	8,2	0
Altres raons	10,6	12	0

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

### Els pluriactius

Al costat de les persones amb subactivitat, existeix un altre grup en la situació inversa. Persones que tenen més d'una activitat professional (i per tant una font diversificada

d'ingressos). Una situació que globalment es dóna en un 8% dels ocupats, un percentatge reduït, però significatiu. El que resulta bastant evident és que es tracta d'una situació força diferent de la dels subocupats: el percentatge d'homes amb una segona i tercera feina és superior al de les dones, el dels universitaris clarament superior a la resta i el dels nascuts a Catalunya també. Sembla, per tant, bastant clar que en el mercat laboral actual la possibilitat de diversificar les fonts d'ingressos augmenten amb l'estatus social dels individus (vegeu Taula 6).

### Taula 6.

Persones que tenen més d'una feina, per gènere, nivell d'estudis i lloc de naixement

Variables	Segona feina (%)	Tercera feina (%)
<b>Gènere</b>		
Homes	8,5	1,1
Dones	7,6	0,9
<b>Nivell d'estudis</b>		
Analfabets	0	0
Sense estudis	7,3	0
Primària	6	0,3
Secundària	8,2	0,6
Universitària	13,4	3,2
<b>Lloc de naixement</b>		
Catalunya	8,6	1,2
Espanya	5,8	0,3
Estranger	7,8	1

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## OCUPACIONS, ACTIVITAT I TIPUS D'EMPRESA

Les persones treballen en institucions, activitats i categories diferents. I, com veurem, aquestes tenen influència sobre les condicions de treball. Les diferències personals també influeixen sobre la posició laboral. El que no està clar és en quina mesura es tracta d'un problema de mèrits personals, o d'un procés de selecció social que es jus-

tifica per les pròpies diferències personals. No estem en condicions de discutir aquesta qüestió, només de mostrar com les diferències personals es relacionen amb diferents situacions al mercat laboral.

Situació sociolaboral

En primer lloc considerem la situació social de les persones respecte al treball mercantil. La gran majoria de població és assalariada, però resulta patent que les dones ho són en una proporció més gran, així com també són més nombroses en la categoria, avui bastant residual, d’ajudes familiars. Un fenomen que s’explica pel fet que la jerarquia social que s’estableix en el mercat laboral està relacionat amb el sistema jeràrquic del model patriarcal (vegeu Taula 7).

Taula 7.  
Ocupació, per situació sociolaboral i gènere

Situació sociolaboral	Homes (%)	Dones (%)	Amdós sexes (%)
Assalariats	75,9	81,8	78,8
Empresaris i autònoms	22,5	14,0	18,4
Cooperativistes	0,8	0,7	0,7
Ajudes familiars	0,5	1,9	1,2
Arrendataris	0,1	0	0
Altres	0,1	1,6	0,8

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002

De la mateixa forma que si mirem l’origen geogràfic (vegeu Taula 8), trobem que són els nascuts a Catalunya els que tenen més oportunitat d’ésser empresaris, mentre que són els nascuts a la resta d’Espanya els que són assalariats en una proporció més elevada (i de fet, indica la persistència de la situació de dependència en què va tenir lloc el procés migratori de fa uns quaranta anys). La categoria estrangers ocupa una posició intermèdia a causa de la superposició de situacions migratòries (i l’enquesta no recull l’intens procés dels darrers anys).

**Taula 8.****Ocupació, per situació sociolaboral i lloc de naixement**

Situació sociolaboral	Catalunya (%)	Resta d'Espanya (%)	Estranger (%)
Assalariats	77,4	84,5	79,4
Empresaris i autònoms	19,7	13,3	15,7
Cooperativistes	0,8	0,6	0
Ajudes familiars	1,2	0,6	2,9
Arrendataris	0,1	0	0
Altres	0,7	1,1	2,0

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

En canvi el nivell d'estudis no sembla condicionar tant la situació social. Cal ser prudents en aquest cas, de fet, la categoria d'empresari i autònom inclou situacions molt diverses. Els empresaris en un moment del temps són el resultat d'un procés històric concret, en el qual no sempre ha calgut un nivell educatiu elevat per gestionar empreses. I sovint, a més a més, els directius d'alt nivell a les grans empreses figuren con a assalariats de la mateixa. En tot cas el que sembla clar és que els titulats superiors no tenen necessàriament una gran vocació empresarial.

Si considerem la posició jeràrquica que les persones tenen dins de les empreses trobem una relació clara entre el seu rol social i algunes característiques personals.

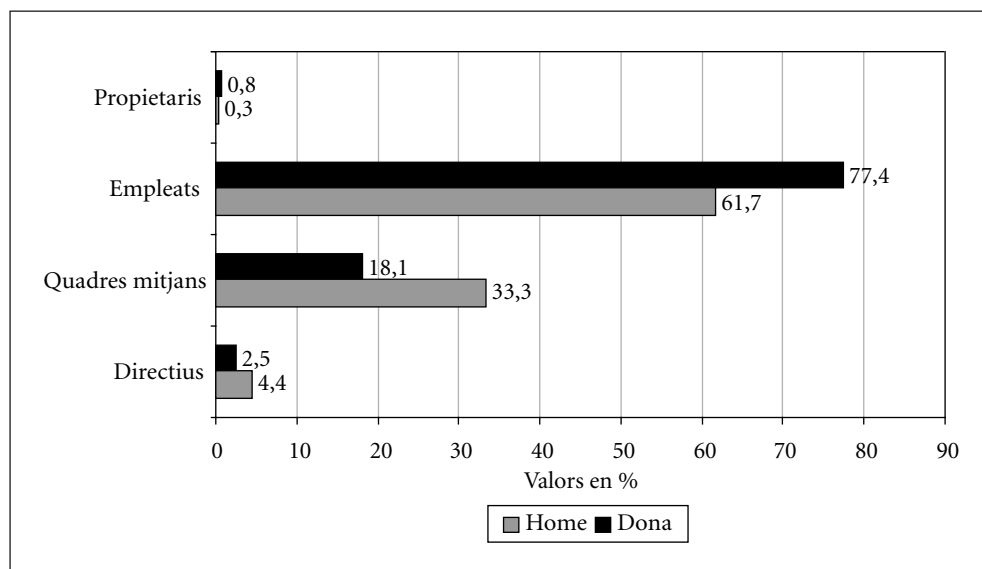
En aquest cas els nivells d'ocupacions jeràrquiques estan clarament relacionades amb el gènere —els homes ocupen en molta major proporció els llocs de directiu i quadre intermedi—, el nivell educatiu —com més alt és aquest més possibilitat d'ocupar feines directives— i el lloc de naixença —estrangers i nascuts a la resta d'Espanya tenen més possibilitats d'estar en posicions subordinades (vegeu Gràfic 8 i Taules 9 i 10).

Aquest fet permet diferents interpretacions. Es pot considerar que simplement el mercat laboral diferencia segons les capacitats de cadascú, i que els homes educats són per tant els que tenen millors aptituds per fer tasques de responsabilitat. Però també



## Gràfic 8.

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball, per gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## Taula 9.

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball, per nivell educatiu

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)
Directius	0	0	1,9	3,9	5,7
Quadres mitjans	0	11,6	22,4	25,4	34,5
Empleats	100,0	85,3	74,8	69,5	58,4
Propietaris	0	1,6	0,5	0,5	0,4

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

es pot considerar que són les característiques personals les que legitimen per desenvolupar determinats rols socials, i en una societat patriarcal i meritocràtica, posseir una determinada titulació justifica estar en situacions de direcció. O que simplement els rols directius s'obtenen per uns determinats processos que són més assequibles a persones amb determinades característiques.

### Taula 10.

#### Responsabilitat o autoritat al lloc de treball, per lloc de naixement

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball	Catalunya (%)	Espanya (%)	Estranger (%)
Directius	3,8	2,9	1,2
Quadres mitjans	27,3	22,5	9,4
Empleats	67,6	74,0	85,9
Propietaris	0,5	0,6	1,2

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## L'ocupació

Un altre camp de diferenciació el constitueix el de les ocupacions. Aquestes són sempre una barreja de coneixements tècnics particulars i rols socials, que sovint requereixen processos específics d'aprenentatge i vies d'accés. Per això no és estrany que les ocupacions es relacionin amb característiques personals de la gent, i que un cop més tinguin una relació estreta amb el gènere, el nivell educatiu i el lloc de naixença (que de fet recull aspectes d'edat i nivell educatiu).

Existeix una forta diferenciació sexual de les professions. Algunes són netament masculines (treballadors manuals de la indústria i la construcció, directius, treballadors agraris) i d'altres netament feminitzades (treballadores de serveis, administratives, etc.). Cal indicar que la situació laboral dels homes sembla més diversificada que la de les dones (els tres grups ocupacionals més importants de les dones cobreixen el 54,2% de tota l'ocupació femenina, mentre que en el cas dels homes només representen

el 43,5%). Això ens mostra un component jeràrquic: la major presència masculina en ocupacions clarament jeràrquiques (directius i encarregats), i la major presència femenina en els llocs més subordinats: la categoria de tècnics mitjans és clarament femenina contràriament al que succeeix amb els tècnics superiors. Tanmateix la presència femenina és relativament més important en les ocupacions no qualificades de la indústria, els serveis i l'agricultura. Sembla, en canvi, que es produeix una relació clara entre el nivell educatiu i la professió. Com més alt és aquell, més tecnificada és la posició de la gent. Hi ha però algunes excepcions, com el percentatge relativament alt d'universitaris que tenen ocupacions de treballadors de serveis, o la poca rellevància que tenen els estudis secundaris respecte als primaris per assolir llocs directius.

L'estructura ocupacional es desenvolupa dins d'una estructura sectorial d'activitats. Sovint ambdues se superposen, ja que la classificació ocupacional segueix en part les característiques tècniques de les feines (per exemple, el 90,4% dels treballadors agraris estan ocupats al propi sector). Però també té a veure amb aspectes de la pròpia organització sectorial, per exemple, els directius tenen un pes més gran tant en activitats relativament burocratitzades i amb una relativa presència de personal tècnic, com ara el sector financer, com en aquelles on predomina la petita i mitjana empresa i la presència de tècnics és reduïda. En alguns sectors, especialment comerç i serveis a les empreses destaca una important polarització de situacions, cosa que pot considerar-se un indicatiu del tipus de relacions socials que operen en aquests sectors, tal i com mostra el Quadre 1, en el qual es mostren les categories socioprofessionals sobrerrepresentades en cada sector d'activitat.

Les diferents activitats tenen també molta importància pel que fa a les condicions laborals, sovint relacionades amb les característiques productives de cada sector, el seu grau de competència, estacionalitat, formes d'organització que influeixen en molts aspectes de la vida laboral. També aquí trobem que les característiques personals influeixen molt en la distribució sectorial.

Un dels fets més evidents és l'elevada segmentació per gènere que caracteritza els diferents sectors. Alguns són clarament masculinitzats, en particular la construcció, els subministraments d'energia i aigua, la majoria de sectors industrials (amb excepció

**Quadre 1.**

Categories amb sobrerepresentació en els diferents sectors d'activitat

Sectors d'activitat	Categories amb sobrerepresentació
Agricultura	Treballadors agraris
Indústria	Encarregats
	Treballadors qualificats indústria
	Treballadors no qualificats indústria
Construcció	Encarregats
	Treballadors qualificats indústria
	Treballadors no qualificats indústria
Comerç	Directius
	Comercials i encarregats
	Treballadors no qualificats de serveis
Hostaleria	Directius
	Treballadors no qualificats de serveis
	Treballadors qualificats de serveis
Transport	Tècnics mitjans
	Administratius i comercials
	Tècnics qualificats de serveis
Finances	Directius
	Tècnics superiors
	Tècnics mitjans
	Comercials
	Administratius
Serveis a les empreses	Directius
	Tècnics superiors
	Tècnics mitjans
	Comercials
	Administratius
	Tècnics no qualificats de serveis
Administració pública	Tècnics superiors
	Tècnics mitjans
	Administratius
	Forces Armades
Ensenyament	Tècnics superiors
	Tècnics mitjans
	Tècnics qualificats de serveis
Sanitat	Tècnics superiors
	Tècnics mitjans
	Tècnics qualificats de serveis
Altres serveis	Directius
	Encarregats
	Tècnics qualificats de serveis
Treball domèstic	Tècnics no qualificats de serveis

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

del tèxtil i de la pell, i l'alimentació) i de l'agricultura; i altres netament feminitzats, especialment el servei domèstic i la sanitat. En cap sector existeix una situació equilibrada i, sens dubte, els rols de gènere tenen importància en les seves lògiques de funcionament (vegeu Taula 11).

### Taula 11.

#### Ocupació, per sector d'activitat i gènere

Sector d'activitat	Home (%)	Dona (%)	Total (%)
Agricultura	7,2	3,7	5,6
Indústria			
Alimentació, begudes, tabac	2,8	4,0	3,4
Tèxtil i pell	2,1	5,0	3,4
Paper i fusta	4,9	1,9	3,5
Química	5,2	2,4	3,9
Metall i electrònica	14,2	5,6	10,3
Altres indústries	2,1	0,9	1,5
Electricitat, aigua i gas	1,6	0,4	1,5
Total indústria	32,9	20,2	27,5
Construcció	14,0	1,5	8,3
Comerç	9,0	14,6	11,5
Hostaleria i turisme	3,8	7,1	5,3
Transport i comunicacions	6,2	3,3	4,9
Finances	3,0	2,0	2,5
Immobiliàries i serveis a les empreses	6,2	9,9	7,9
Administració pública	5,8	6,3	6,1
Ensenyament	6,0	13,9	9,6
Sanitat	2,5	9,2	5,5
Altres serveis	3,4	4,6	3,9
Serveis domèstics	0,1	3,6	1,7
Forces Armades	0,0	0,1	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

És també evident que els estrangers tendeixen a concentrar-se en sectors específics, així destaca la seva presència al servei domèstic, a l'hostaleria, la construcció, l'agricultura i uns pocs sectors industrials (vegeu Quadre 2).

## Quadre 2.

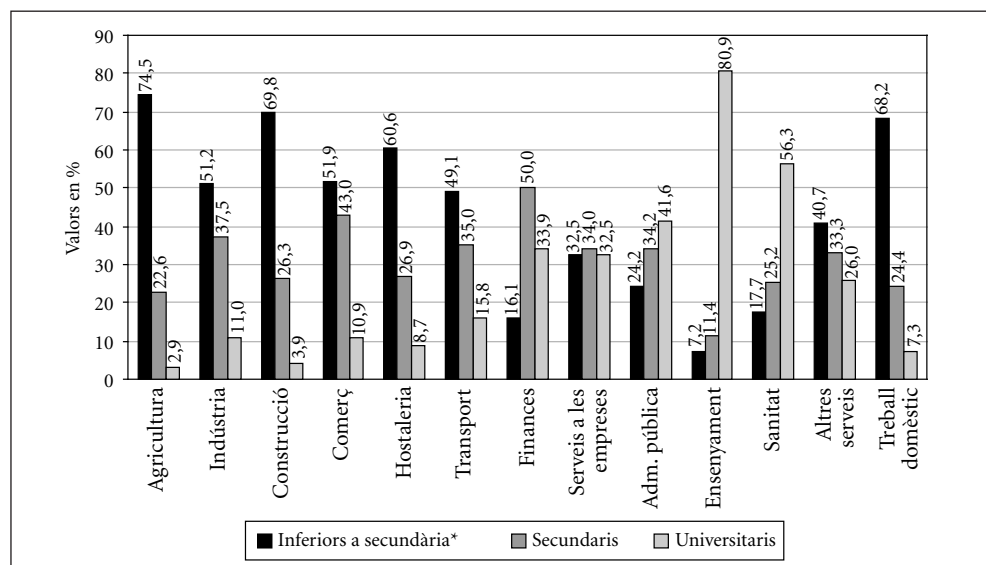
Grau de representació en els diferents sectors, per lloc de naixement

Grau de representació	Nascuts a Catalunya	Nascuts a la resta de l'Estat	Nascuts a l'estranger
Sectors sobrerrepresentats	Agricultura	Construcció	Treball domèstic
	Finances	Transport i comunicacions	Construcció
	Ensenyament	Administració	Hostaleria
Sectors subrepresentats	Treball domèstic	Finances	Ensenyament
	Construcció	Altres serveis	Finances
		Agricultura	Serveis a les empreses

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## Gràfic 9.

Ocupació, per sector d'activitat i nivell d'estudis



\* Agrupació de les categories de resposta: analfabets, sense estudis i estudis primaris.

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Pel que fa als nivells educatius, aquests es relacionen amb la composició professional de cada sector. L'educació, la sanitat i les finances representen els nivells més alts de titulats universitaris, mentre que l'agricultura, la construcció i la indústria tenen baixos nivells educatius. La qüestió és si podem parlar de graus quantitativament diferents de qualificació entre sectors, o simplement aquestes divergències reflecteixen el fet que cada activitat requereix processos diferenciats de formació (educació formal en uns casos, més laboral en d'altres).

## Les empreses

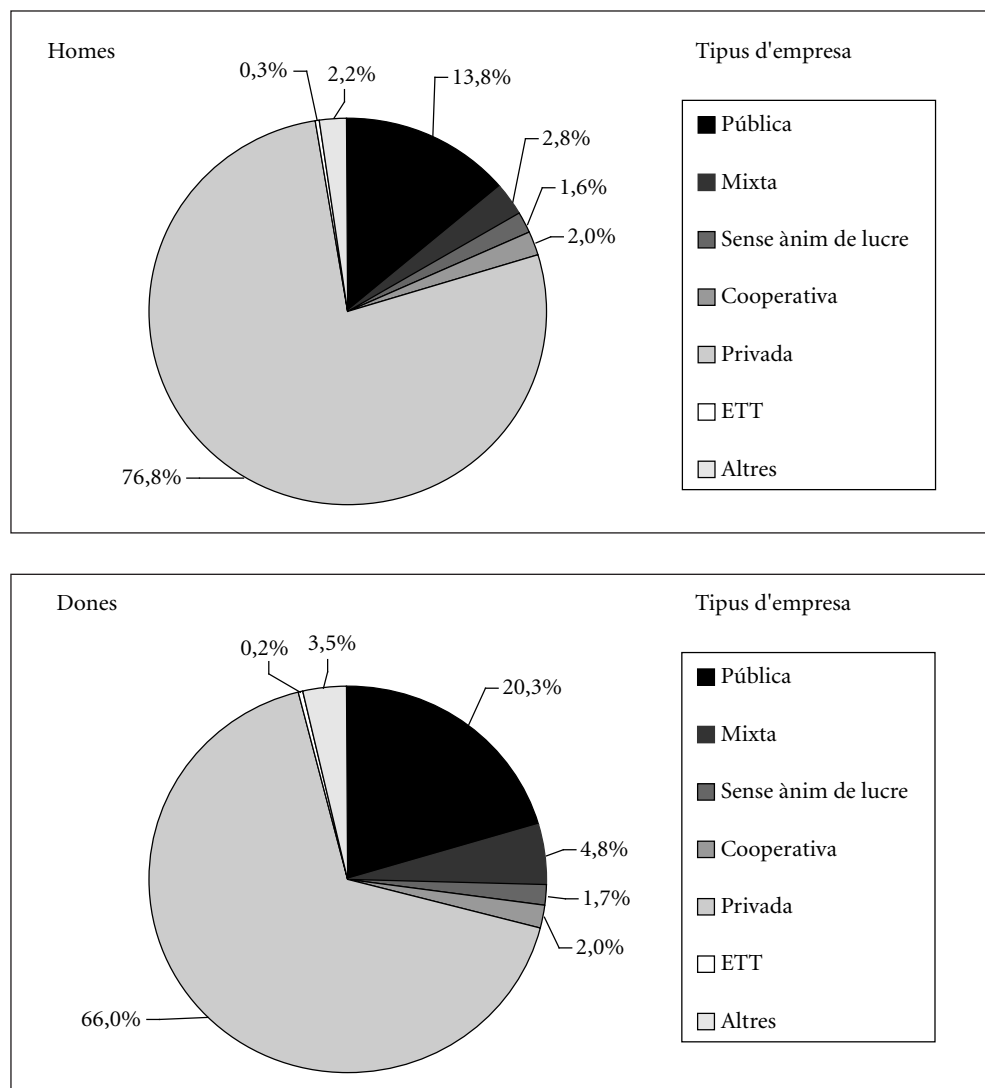
Cal considerar finalment el tipus d'empresa on es treballa, ja que les formes de funcionament varien molt, especialment si es tracta d'una institució pública, on predominen pautes administratives i estatus, que en general són més garantistes de drets laborals, que no pas en l'empresa privada on es pot donar un ventall més ampli de situacions. Quan tenim en compte aquesta variable també trobem diferències significatives. El sector públic ocupa en major proporció dones (vegeu Gràfic 10) i persones amb nivells educatius superiors (Taula 12).

Això ens està indicant, per exemple, que en el cas de les dones es dona una forta diferenciació entre les dones amb nivells educatius alts, prioritàriament ocupades en el sector públic i les de nivells baixos, bàsicament ocupades al sector privat. O que més de la meitat de titulats universitaris treballa en el sector públic i el tercer sector (entitats sense ànim de lucre i cooperatives), la qual cosa suposa que una gran part de les carreres professionals està determinada fora dels mecanismes de l'empresa privada. O que aquesta tendeix a crear un nombre relativament limitat de llocs de treball per a titulats superiors. Un cas particular és el de les ocupacions en empreses de treball temporal on els universitaris semblen sobrerrepresentats, i que indicaria que els llocs de treball que ofereixen aquestes empreses representen més oportunitats d'ingressos per a persones que estan de pas, i no tant com a mecanismes d'inserció en una carrera professional.

En conjunt l'anàlisi de les característiques de les ocupacions ens mostra que els diferents sectors i empreses es caracteritzen per una forta diferenciació professional, i

### Gràfic 10.

Ocupació, per tipus d'empresa i per gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.



**Taula 12.****Ocupació, per tipus d'empresa i nivell educatiu**

Tipus d'empresa	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)	Total (%)
Pública	0	7,0	6,0	13,0	40,7	17,0
Mixta	0	1,2	1,6	4,0	7,3	3,8
Sense ànim de lucre	0	0	1,0	1,3	3,5	1,7
Cooperativa	0	1,2	2,5	20,0	1,7	2,0
Privada	70,0	83,6	83,6	77,3	44,0	71,6
ETT	0	0	0,1	0,1	0,6	0,2
Altres	10,0	4,1	4,6	1,2	1,8	2,8
No ho sap	20,0	2,9	0,7	1,0	0,4	-

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

aquesta s'associa amb una diferenciació personal important en aspectes de gènere, nacionalitat i nivell d'estudis. Pot considerar-se que es tracta simplement d'un procés lligat a la formació necessària per ocupar cada lloc de treball, però alguns elements apunten en una altra direcció, com és el cas de la sobrerrepresentació de dones amb nivells educatius elevats en el sector públic en lloc del privat, la qual cosa denota que a més de la qualificació professional, intervenen altres factors que orienten a les persones en espais socialment diferents. I això sense tenir en compte un fet que surt fora de la nostra anàlisi, que és l'impacte que té la posició laboral de pares i mares sobre els processos de socialització dels fills. En la nostra anàlisi no hem explorat la relació entre classe social i posició laboral pel fet que com que la divisió de classe es basa en la situació socioprofessional, l'anàlisi resulta redundant. Ens hem permès però, aplicar el criteri de classe social de la parella (que per tant reforça la posició social de la família) a l'estructura sectorial; i el resultat mostra que en cada sector productiu predomina una determinada identificació (i alguna altra n'està absent), fet que pot implicar la visió que tenen les persones de la seva situació social en funció del sector on treballen. És però un simple indicatiu que caldria analitzar amb recerques específiques.

**Quadre 3.****Sectors d'activitat i identificació de classe**

Classe obrera	Classe mitjana	Classe mitjana propietària
Treball domèstic	Ensenyament	Agricultura
Construcció	Finances	Comerç
Hostaleria	Administració pública	Hosteleria
Indústria	Sanitat	Serveis a les empreses
Comerç	Altres serveis	Construcció

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## **ELS EFECTES DE LA POSICIÓ LABORAL: SITUACIÓ CONTRACTUAL, TEMPS DE TREBALL I SALARIS**

El fet que persones diferents treballin en ocupacions diverses ja és en si una possible font de desigualtats, en la mesura que cada activitat conté, com ja hem discutit anteriorment, una gran varietat d'aspectes: prestigi social, esforç físic, risc, potencial de creativitat i de carrera laboral, etc. El PaD permet esbrinar algunes d'aquestes qüestions, i mostrar com les diferències es transmeten de moltes formes

### **Situació contractual**

Ja hem assenyalat com la situació contractual constitueix un element molt important de diferenciació. La durada i protecció legal d'un contracte incideix sobre l'estabilitat d'ingressos i hàbits de vida de les persones, ja que una feina estable permet organitzar la vida amb una certa fiabilitat. També perquè en cas de pèrdua del lloc de treball, les condicions en què aquest fet es produeix solen ésser molt diferents segons la situació contractual (i poden tenir un impacte important sobre les condicions de jubilació). Però, a més a més, incideixen en molts altres aspectes com poden ser la definició de carreres professionals, els sous i, especialment, la situació de poder relatiu que s'estableix amb l'empresa i de la qual se'n poden derivar altres aspectes més difícils

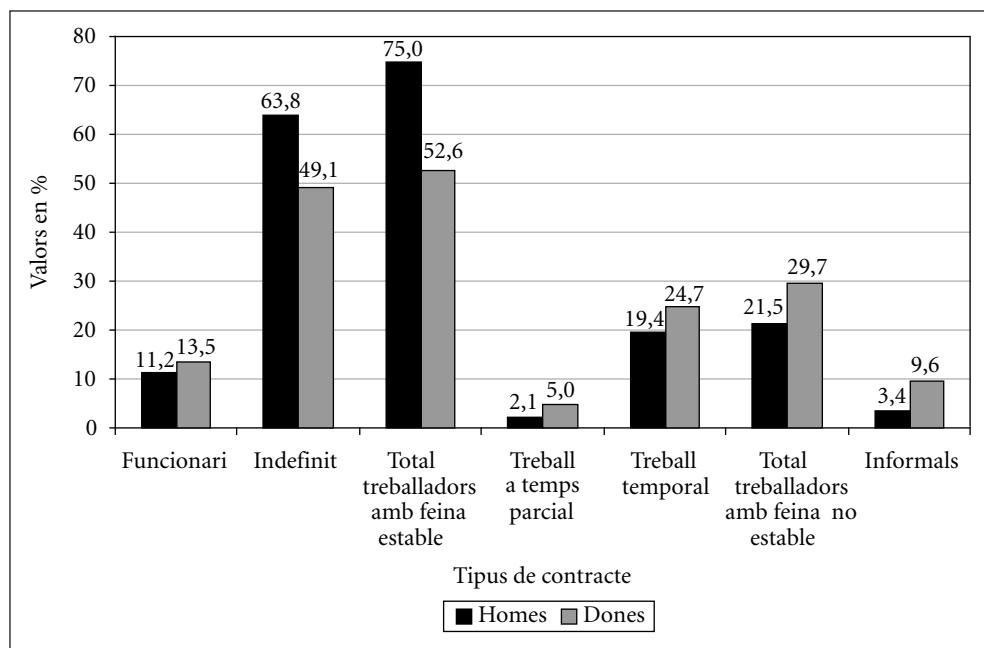
d'analitzar: prolongacions de jornades, feines perilloses, canvis en les condicions de treball, sindicalització i no participació en conflictes laborals, reconeixement o no de la qualificació, etc.

El PaD dona una informació bastant exhaustiva de la situació contractual de les persones. A fi d'afavorir una presentació senzilla (i trobar resultats estadístics significatius) hem procedit a agrupar alguna de les categories. En particular, hem considerat com una sola figura tot tipus de contracte temporal. En aquest cas, a les raons ja manifestades s'hi afegeix el fet, prou analitzat al nostre país, que el model concret de contracte temporal ha anat canviant en el temps en funció dels canvis en les regulacions, perquè les empreses que volen tenir treballadors temporals simplement s'adapten a les figures adequades en cada moment (les que poden suportar millor una inspecció de treball o els donen dret a descomptes de les contribucions socials...). Des del punt de vista dels assalariats, resulta bastant indiferent el tipus de contracte si és temporal. Potser l'únic element rellevant és la durada, però també en aquest cas podem trobar moltes situacions de contractacions curtes però recurrents que fan que la forma sigui el de menys. L'altra categoria agrupada és la que hem anomenat contracte informal, que inclou els que declaren no tenir contracte per treballar a preu fet, cobrar en espècies o no treballar a sou. Es tracta d'un grup potencialment més heterogeni, perquè pot incloure situacions d'elevada precarietat com professionals que treballen a comissió. Els resultats obtinguts mostren una situació més propera al primer grup, encara que també es pot deure a un nivell més alt d'ocultació de les condicions reals d'aquests treballadors, aquest fet també justificaria la seva característica d'informalitat. Alguns casos de nova pobresa detectats entre sectors de classe mitjana (per exemple comercials lliures que tenien una escassa cobertura social i que després d'un accident o malaltia greu han esdevingut pobres) suggereixen que no es tracta d'una elecció adequada.

Les situacions contractuals presenten fortes diferències en pautes ben establertes. Per gènere, el homes tenen nivells molt més alts de contractes estables (75,2%) que les dones (62,6%), però amb una estructura diferent (vegeu Gràfic 11). Mentre els funcionaris representen menys del 15% dels treballadors estables masculins, les dones suposen un 21,5%, la qual cosa indica la incidència del sector públic en l'ocupació estable femenina. També en la resta de situacions homes i dones tenen fortes diferències. Les

**Gràfic 11.**

Ocupació, per tipus de contracte i per gènere



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

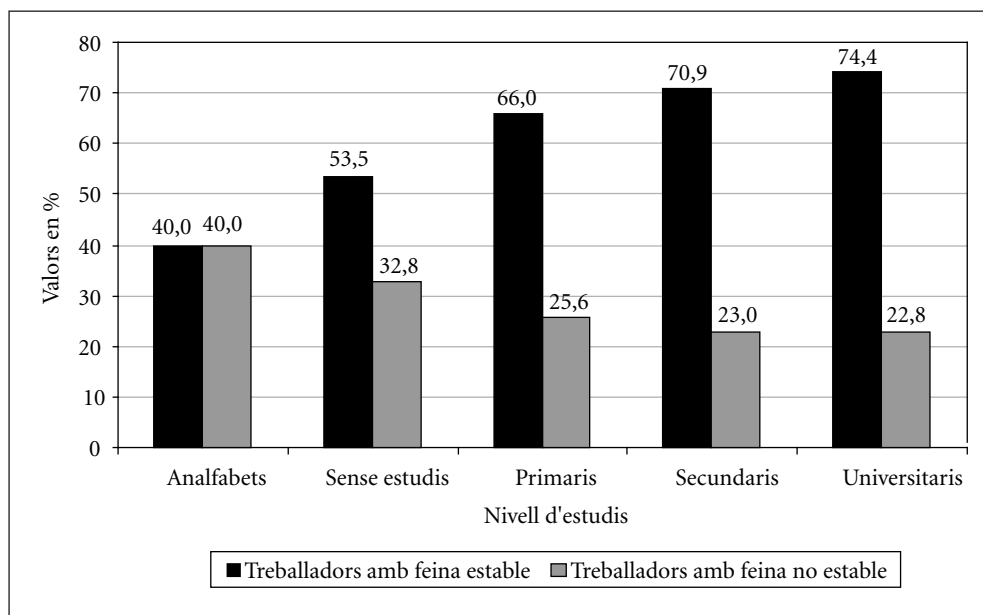
dones tenen nivells més alts de contractes a temps parcial i de feines informals, mentre que la precarietat masculina tendeix a concentrar-se en la contractació temporal més formalitzada. Les dones no només tenen més probabilitats d'ocupació precària, sinó que també tenen més probabilitats de patir formes de precarietat més accentuades.

Si el gènere resulta una variable significativa, també ho és el nivell d'estudis. L'estabilitat laboral augmenta amb el nivell educatiu (vegeu Gràfic 12).

I tan o més significativa és la relació estreta entre la categoria funcionari i el nivell d'educació universitària. De fet, és el sector públic el que sembla jugar un paper crucial en la relació tan estreta entre nivell educatiu i estabilitat. També es donen fortes

**Gràfic 12.**

Ocupació, per tipus de contracte i nivell d'estudis



Nota: Treballadors amb feina estable = Funcionaris i indefinits. Treballadors amb feina no estable = Temps parcial i contracte temporal.

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

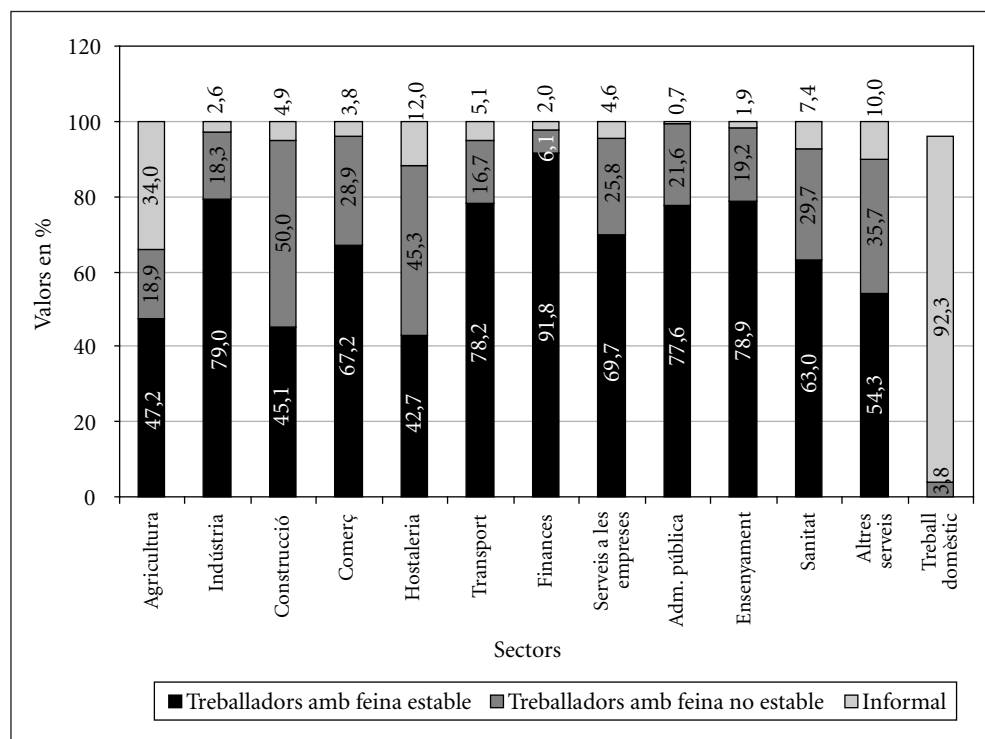
diferències respecte a les situacions de precarietat: les persones amb nivells educatius baixos tenen nivells molt més alts de feines informals i tota mena de contractes temporals, mentre que entre els universitaris destaquen els interins (la qual cosa mostra un cop més l'estreta relació educació-sector públic) i els contractes en pràctiques, que constitueixen els contractes temporals de millor qualitat.

És evident que aquesta diferència de situació de les persones està relacionada amb la seva posició professional i sectorial. Per sectors la precarietat és especialment pronunciada al servei domèstic, pràcticament dominat per la informalitat; l'agricultura, l'hostaleria, (ambdós amb elevats nivells d'informalitat); i els altres serveis col·lectius i personals.

En l'extrem oposat es troben les finances, la indústria, l'ensenyament i l'Administració pública. A excepció del primer, tots ells mostren, però, nivells de precarietat relativament elevats, malgrat que la seva situació sigui relativament millor (vegeu Gràfic 13).

### Gràfic 13.

Ocupació, per sector d'activitat i situació contractual



Nota: Treballadors amb feina estable = Funcionaris i indefinits. Treballadors amb feina no estable = Temps parcial i contracte temporal. Informal = Contracte a preu fet + Contracte en espècies i sense sou

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Hem fet una anàlisi més acurada dels contractes per sectors i gènere. El fet més destacable és que a tots els sectors, excepte a l'Administració pública, les dones tenen nivells de precarietat superiors als homes. Òbviament es mantenen les diferències en el pes

de funcionaris, entre sectors dominats per l'empresa privada i sectors on el sector públic hi té un paper substancial. No es troben diferències significatives entre diversos subsectors industrials quant a temporalitat. Els contractes a temps parcial, bàsicament femenins tenen més incidència a l'hostaleria, els serveis socials i personals, i el comerç. És complex explicar aquestes diferències sectorials. Sembla clar que hi influeix el tipus d'empresari (públic o privat), les formes organitzatives i la influència de la variabilitat en el nivell d'activitat. Però també hi poden tenir influència altres factors, com la presència sindical, que potser explica perquè a la indústria els llocs de treball són més estables, o el paper que juga la diferent composició de gènere dominant a cada sector, i que permet imposar unes determinades condicions contractuals.

### Taula 13.

#### Ocupació, per categoria socioprofessional i situació contractual

Categoria	Funcionaris (%)	Indefinits (%)	Total treballadors estables (%)	Treball a temps parcial (%)	Treball temporal (%)	Total treballadors no estables (%)	Informals (%)	TOTAL (%)
Directius	23,1	66,7	89,8	0,0	7,7	7,7	2,6	2,2
Tècnics i professionals	23,2	60,0	83,2	2,2	13,5	15,7	1,1	10,4
Tècnics de suport	19,3	61,1	80,4	1,0	16,6	17,6	2,0	16,6
Administratius	23,3	48,8	72,1	2,3	23,4	25,7	2,3	4,8
Comercials	0,0	75,5	75,5	2,0	16,3	18,3	6,0	2,8
Encarregats	1,2	85,5	85,5	1,2	8,4	9,6	3,6	4,7
Treb. qualificats indústria	0,4	70,6	70,6	3,7	21,9	25,6	2,8	13,8
Treb. no qualificats indústria	0,0	56,8	56,8	2,3	35,6	37,9	4,6	7,4
Treb. qualificats serveis	15,6	48,3	48,3	5,5	24,1	29,6	6,7	19,4
Treb. no qualificats serveis	2,3	44,6	44,6	7,5	28,7	36,2	10,3	12,0
Treb. agrícoles	0,0	22,9	22,9	2,9	28,4	31,6	45,7	20,0
Forces Armades	92,9	0,0	92,9	0,0	7,1	7,1	0,0	0,8

Nota: Contracte temporal = Contracte temporal formatiu + Contracte temporal + Fix discontinu.

Informal = Contracte a preu fet + Contracte en espècies i sense sou.

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Les mateixes diferències es tornen a reproduir quan tenim en compte les ocupacions. En aquest cas resulta evident que la posició jeràrquica hi juga un paper crucial, ja que són els directius i els encarregats els que tenen nivells més alts d'estabilitat, seguits dels tècnics i professionals, i els tècnics de suport (grups amb forta presència en el funcionariat. Un fet notable és el dels administratius amb un nivell mitjà d'estabilitat malgrat que el sector públic garanteix una bona proporció de feines estables. En l'altre extrem hi ha els treballadors agraris i els treballadors no qualificats dels serveis (grup en el qual s'inclouen les treballadores domèstiques). La qualificació tal com s'entén convencionalment té una forta influència en l'estabilitat de l'ocupació.

En conjunt podem destacar diversos trets: un elevat nivell general de temporalitat; però amb fortes diferències segons la situació ocupacional (que segueix línies de desigualtat que tenen a veure amb la posició jeràrquica dins l'empresa); la presència del sector públic; el gènere (en si mateix una diferència que reflecteix un altre tipus de jerarquia); i el nivell reconegut de qualificació (que té un element important en el grau d'educació formal).

## Jornada laboral

Ja hem comentat que la jornada laboral constitueix un element important que condiciona la vida de les persones. Les desigualtats quant a la jornada constitueixen, per tant, un aspecte important en l'anàlisi de les desigualtats. El PaD només permet estudiar els aspectes de durada de la jornada, sens dubte un aspecte essencial, però no l'únic important. Com ja s'ha comentat en parlar dels contractes a temps parcial, la jornada individual pot diferir per raons personals, però hi ha bones raons per pensar que en bona part la jornada laboral està determinada per les característiques operatives de cada activitat. En aquest cas cal tenir en compte tant aspectes operatius i tecnològics, com les característiques institucionals dominants: tipus d'empresa, negociació col·lectiva.

Per analitzar aquesta qüestió hem tingut en compte les respostes sobre la jornada laboral oficial setmanal, com a indicador més adequat. Com es pot observar l'interval 35-40 hores constitueix la jornada laboral "normal" (bàsicament l'interval 37,5-40 hores).



Però també és notori que més d'un 13% dels entrevistats considerin oficials setmanes superiors al màxim legal, cosa que representa un indicatiu que a la pràctica la jornada laboral pot superar sovint l'oficial. Resulta evident que les jornades prolongades són més habituals entre els homes, de la mateixa manera que les més reduïdes són més freqüents entre les dones, que més habitualment accepten llocs de treball a temps parcial (vegeu Taula 14).

#### **Taula 14.**

##### **Durada de la jornada laboral, per gènere**

Jornada laboral	Homes (%)	Dones (%)	Total (%)
Menys de 10 hores	3,0	4,9	4,0
Menys de 30 hores	6,4	18,2	12,2
Entre 30 i 35 hores	6,8	13,2	10,0
Entre 35 i 40 hores	67,2	55,1	60,7
Entre 40 i 45 hores	6,1	3,1	4,6
Més de 45 hores	11,5	5,5	8,6

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Però, on s'aprecien més clarament les diferències és en l'estructura de les jornades per nivells educatius i sectors. Les jornades laborals prolongades es redueixen quan augmenta el nivell educatiu, i són particularment poc habituals entre els universitaris (vegeu Taula 15). Aquest és, en canvi, el col·lectiu que en major proporció se situa a la jornada de 30-35 anys (cosa que pot constituir una jornada laboral completa de curta durada).

L'anàlisi sectorial aclareix la situació (vegeu Gràfic 14). La relativa baixa jornada dels professionals s'explica per les condicions laborals que operen en sectors com l'ensenyament (sens dubte el de jornada laboral normal més reduïda), l'Administració pública i la sanitat. A l'extrem contrari l'agricultura, l'hostaleria i el comerç representen una forta presència de jornades prolongades. Alhora que en aquests dos últims casos, en el servei domèstic i en els altres serveis, existeixen elevats percentatges de jornades reduïdes. El sector industrial es presenta com un sector més tradicional pel que fa a

**Taula 15.****Durada de la jornada laboral, per nivell educatiu**

Jornada laboral	Analfabets (%)	Sense estudis (%)	Primaris (%)	Secundaris (%)	Universitaris (%)	Total (%)
Menys de 10 hores	11,1	9,5	3,3	3,5	3,7	4,0
Menys de 30 hores	0	12,7	10,6	12,2	14,2	12,2
Entre 30 i 35 hores	22,2	3,2	5,9	7,6	20,3	10,0
Entre 35 i 40 hores	66,7	52,5	60,2	65,5	55,6	60,7
Entre 40 i 45 hores	0	8,9	6,2	3,8	2,5	4,6
Més de 45 hores	0	12,0	12,3	7,6	3,7	8,6

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

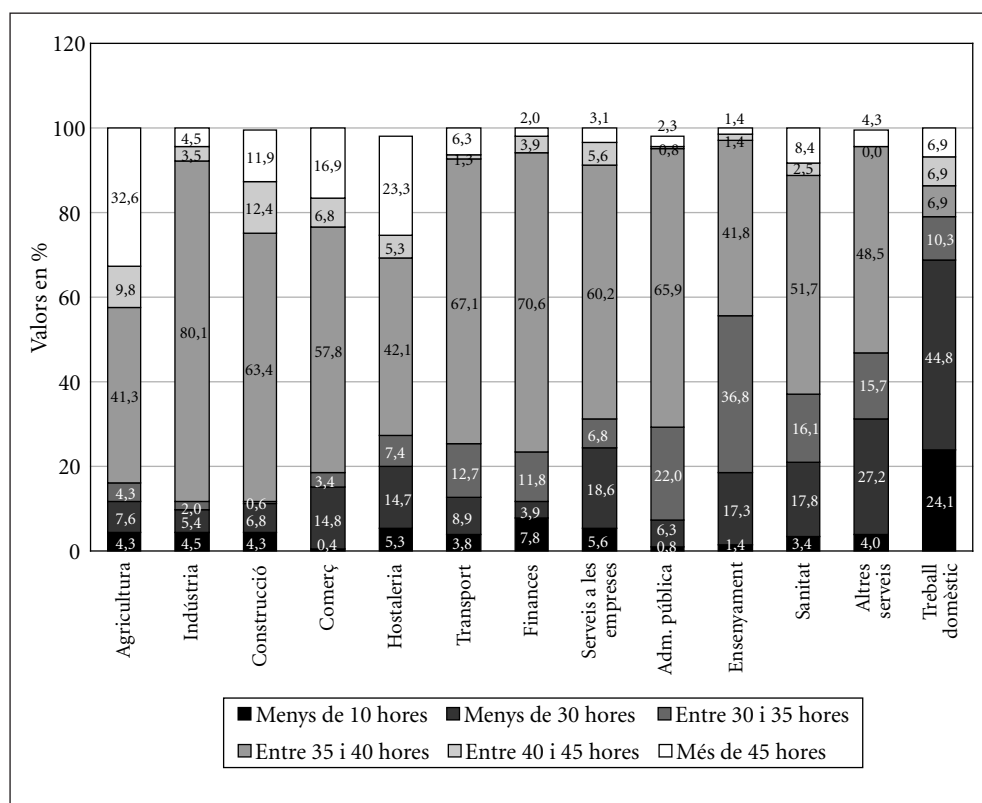
jornada, amb una forta concentració de la jornada normal de 35-40 hores. Tot això indica que les pautes horàries obeeixen molt més als aspectes estructurals dels sectors, ja esmentats anteriorment, que no a les eleccions individuals dels treballadors. I resulta també palès que els contextos empresarials en què treballen les persones amb elevats nivells educatius, els permeten gaudir de jornades laborals més reduïdes.

Per completar aquesta anàlisi s'analitzen les respostes sobre el nombre d'hores extres. Un 24% dels entrevistats reconeix prolongacions de jornada superiors a les 6 hores setmanals. Com era d'esperar el percentatge d'homes que habitualment prolonga la jornada és superior al de les dones (31,4% d'homes i un 16,4% de les dones).

L'anàlisi sectorial aporta algunes sorpreses. Entre els sectors on les hores extres apareixen com més habituals figuren la construcció, l'hostaleria, el transport, els serveis personals (sectors on aquests resultats són esperables) conjuntament amb l'educació (vegeu Gràfic 15). Potser pot donar-se el cas que la percepció de jornada prolongada depengui en part del que es considera "normal", i mentre en alguns sectors la gent accepta com a normal les llargues jornades, en altres diferencia més entre el que és normal i el que és complementari. Resulta evident que a excepció de l'ensenyament (on és possible que la gent compti el temps de feina no reconegut, fet a la llar), són les

**Gràfic 14.**

Durada de la jornada laboral, per sector d'activitat

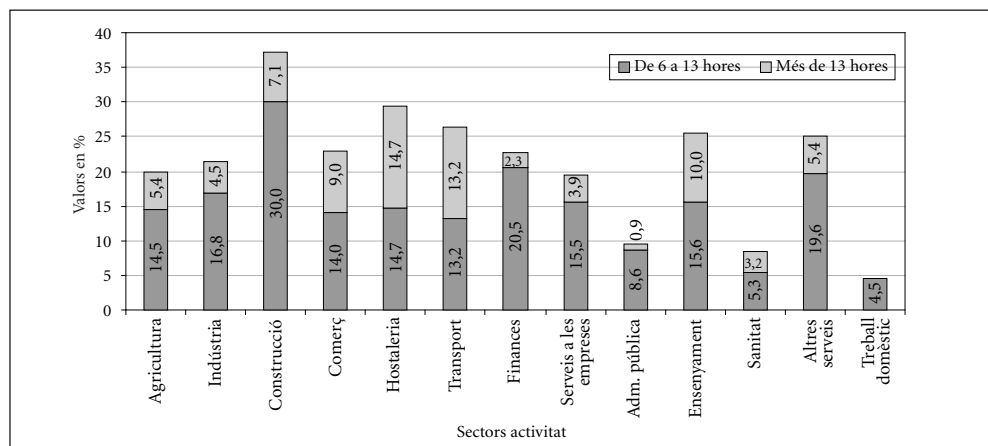


Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

activitats associades al sector públic, i al servei domèstic, bàsicament a temps parcial, les que tenen prolongacions de jornada menys habituals. Per categories professionals, resulta també evident que són les ocupacions que suposen tasques de comandament (directius, encarregats) les que més habitualment prolonguen la jornada laboral, seguides de les dels treballadors qualificats de la construcció i dels comercials (vegeu Taula 16).

Gràfic 15.

Persones que fan hores extres, per sector d'activitat



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Taula 16.

Durada de la jornada laboral, per categoria socioprofessional

Jornada laboral	Directius (%)	Tècnics i professionals (%)	Tècnics de suport (%)	Administratius (%)	Comercials (%)	Encarregats (%)	Treb. qualificats indústria (%)	Treb. no qualificats indústria (%)	Treb. qualificats serveis (%)	Treb. no qualificats serveis (%)	Treb. agrícoles (%)	Forces Armades (%)	Total (%)
Menys de 10 hores	6,3	2,6	1,6	1,1	1,6	2,0	3,5	3,0	4,4	8,4	4,6	-	4,0
Menys de 30 hores	4,2	9,3	11,9	13,3	6,5	4,1	5,5	4,4	18,6	26,6	6,1	-	12,2
Entre 30 i 35 hores	8,5	12,3	16,7	12,2	3,2	4,1	1,6	4,4	13,1	7,6	4,6	-	10,0
Entre 35 i 40 hores	45,1	71,3	63,5	67,8	61,3	73,5	80,3	77,0	52,5	46,2	30,8	-	60,7
Entre 40 i 45 hores	8,5	1,0	3,5	4,4	6,5	7,1	5,1	5,2	4,7	2,7	12,3	-	4,6
Més de 45 hores	27,5	3,6	2,8	1,1	20,9	9,2	3,9	5,9	6,7	8,4	41,6	-	8,6

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

## Salaris

Estudiar les desigualtats de salaris constitueix un dels aspectes més bàsics en el debat sobre les desigualtats, ja que determina una bona part de la renda dels individus. Però també es tracta d'un dels aspectes més difícils de conèixer, per raons diverses de tipus social i cognitiu. En el primer pla hi ha la qüestió de la privacitat de què sovint està envoltada la informació sobre salaris. De fet els individus tenim una postura contradictòria: tendim a protegir la informació sobre els nostres ingressos, i en canvi ens agrada donar pistes externes del nostre nivell de consum. Però el fet és que sovint les preguntes sobre ingressos tenen nivells alts de no respostes, i possiblement es tendeix a menysvalorar els ingressos reals. La qüestió cognitiva ve lligada a la dificultat que sovint té determinar quina és la base de comparació, donada l'estructura molt variada de les percepcions salarials pel que fa al nombre (i volum) de les pagues extra, la importància dels complements salarials, com hores extra o alguna paga particular, etc.

Si comparem salaris és necessari, a més a més, diferenciar entre salaris/hora o salaris per unitat de temps superior (per exemple salari setmanal o mensual). Comparar els salaris/hora és la forma més precisa de comparar el preu que es paga per diferents activitats laborals. Però segurament resulta una mesura inadequada per avaluar la renda monetària que assoleix cada individu (i que determina la seva disponibilitat de despesa): un treballador o treballadora eventual, amb un contracte de curta durada pot tenir un salari/hora acceptable, però en canvi reunir un nivell d'ingressos anuals relativament petit. O, és el cas de les persones amb ocupacions a temps parcial, encara que el sou per hora sigui acceptable, el ingressos mensuals seran minsos. Per tot això, l'estudi dels salaris és un tema força complicat, i que requereix estudis específics, com els que s'han realitzat a Catalunya a partir de l'Enquesta de Costos Salarials.

En el cas del PaD, la diversitat de preguntes no permet un tractament tan acurat. Sovint alguna de les preguntes té un nivell de resposta baix que no permet aprofundir gaire. Per això presentem resultats que semblen raonables però que estimem provisionals. Després de provar diferents possibilitats considerem el sou net al mes com la figura que permet un tractament menys problemàtic, i que ens permet copsar línies de desigualtat prou clares.

Com és conegut, els salaris de les dones tendeixen a ésser menors que el dels homes (vegeu Taula 17), fins i tot quan es té en compte el nivell educatiu. És evident que una part d'aquestes diferències poden explicar-se per la incidència del temps parcial en les ocupacions femenines, però una altra part s'ha d'atribuir, necessàriament a una clara discriminació que adopta formes diverses, com és la construcció de categories retributives, limitacions en els processos de promoció, manca de reconeixement de determinats aspectes de la seva prestació laboral, etc.

**Taula 17.**  
Nivell d'ingressos, per gènere

Salaris	Home (%)	Dona (%)
Menys de 60.000 ptes.	2,1	8,9
Entre 60.001 i 120.000 ptes.	14,3	33,2
Entre 120.001 i 180.000 ptes.	37,3	32,9
Entre 180.001 i 240.000 ptes.	25,6	13,7
Entre 240.001 i 300.000 ptes.	10,4	8,7
Entre 300.001 i 360.000 ptes.	6,5	2,2
Entre 360.001 i 420.000 ptes.	1,7	0,4
420.001 ptes. o més	2,1	0,4

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

També resulta evident que el nivell educatiu constitueix un element favorable a l'increment de les retribucions, encara que un cop més sembla que és el nivell d'educació superior el que obté un impacte proporcionalment més alt. Però encara més importància que l'educació té la situació professional (vegeu Taula 18). Si ens fixem en els nivells alts de salaris (superiors a les 300.000 ptes. l'any 2001) gairebé el 60% dels directius assoleix aquest nivell, percentatge que baixa al 24,4% en el cas dels tècnics superiors, i a un 9,4% en els comercials (un grup molt diferenciat internament), i és molt limitat en la resta de grups professionals. En l'extrem contrari els ingressos menors a les 120.000 ptes. són freqüents entre els treballadors no qualificats dels serveis (61,3%), els no qualificats de la indústria (44,6%) i els agrícoles (55%).

**Taula 18.**

Nivell d'ingressos mensuals, per categoria socioprofessional

Categoria professional	Menys de 60.000 ptes. (%)	Entre 60.001 i 120.000 ptes. (%)	Entre 120.001 i 180.000 ptes. (%)	Entre 180.001 i 240.000 ptes. (%)	Entre 240.001 i 300.000 ptes. (%)	Entre 300.001 i 360.000 ptes. (%)	Entre 360.001 i 420.000 ptes. (%)	Entre 420.001 i 480.000 ptes. (%)	Entre 480.001 i 540.000 ptes. (%)	540.001 ptes. o més (%)
Directius	3,3	3,3	6,7	16,7	13,3	26,7	13,3	3,3	6,7	6,7
Tècnics i professionals	0,7	4,6	17,1	32,2	21,1	15,8	4,6	1,3	0,7	2,0
Tècnics mitjans	2,3	16,6	34,3	27,5	14,3	4,2	0,4	0,4	-	-
Administratius	2,6	24,7	51,9	14,3	3,9	1,3	-	1,3	-	-
Comercials	3,1	28,1	21,9	21,9	15,6	9,4	-	-	-	-
Encarregats	2,7	12,2	35,1	29,7	14,9	1,4	1,4	1,4	-	1,4
Treb. qualificats indústria	0,5	22,3	55,0	17,3	3,2	0,9	0,5	-	-	-
Treb. no qualificats indústria	3,3	41,3	42,1	10,7	2,5	-	-	-	-	-
Treb. qualificats serveis	8,6	25,8	30,8	19,1	10,8	4,0	0,6	-	-	-
Treb. no qualificats serveis	16,2	45,1	33,3	3,4	1,0	1,0	-	-	-	-
Treb. agrícoles	10,0	50,0	40,0	-	-	-	-	-	-	-
Forces Armades	-	-	7,1	78,6	14,3	-	-	-	-	-

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Altres factors igualment importants són el tipus de contracte i d'empresa. Com és previsible entre els ingressos mensuals més baixos figuren els contractats a temps parcials (73,2% ingressos inferiors a les 120.000 ptes. mensuals), els treballadors informals (85% dels que declaren cobrar a preu fet estan per sota d'aquest nivell), els de contractes formatius (68,8%). I en canvi, els funcionaris i els treballadors fixos tenen nivells salarials més alts. Un fet destacable de l'enquesta és que els funcionaris no tan sols són els que tenen una proporció menor de salaris baixos (el 3,4% per sota de les 120.000 ptes.), sinó que constitueixen el major percentatge de salaris alts (18% per sobre de les 300.000 ptes. mensuals). Cal però matisar aquests resultats en diferents sentits. En primer lloc els sous públics són fiscalment transparents, cosa que possiblement fa

que el treballador públic sigui més procliu a donar bona informació. En segon lloc, el nivell educatiu del sector públic és comparativament més alt i legitima retribucions més elevades. En tercer lloc, estem parlant de salari net al mes, una xifra que amaga les possibles diferències generades per pagues-extra i altres premis i plusos. És, per exemple, notori que en el sector públic les pagues només inclouen el sou-base, mentre que en moltes empreses les pagues són mensualitats senceres. O, mentre al sector públic els alts directius són assalariats, en el privat cobren rendes del capital en formes diverses (opcions sobre accions, etc.). Per això, seria molt més realista comparar els ingressos anuals, però les respostes en aquest sentit no permeten extreure'n conclusions.

### Taula 19.

#### Nivell d'ingressos, per tipus de contracte

Salari	Funcionari (%)	Indefinit (%)	A temps parcial (%)	Temporals (%)			Informals (%)	
				Temporal formatiu	Contracte temporal	Fix discontinu	Contracte a preu fet	Es espècies o sense sou
Menys de 60.000 ptes.	-	3,5	26,6	18,8	3,7	11,6	30	25
Entre 60.001 i 120.000 ptes.	3,4	19,5	44,6	50,0	36,1	39,5	55,0	50,0
Entre 120.001 i 180.000 ptes.	19,3	39,2	23,2	25,0	41,9	37,2	15,0	25,0
Entre 180.001 i 240.000 ptes.	23,2	24,1	1,8	6,3	13,2	7,0	-	-
Entre 240.001 i 300.000 ptes.	35,7	7,1	1,8	-	4,0	-	-	-
Entre 300.001 i 360.000 ptes.	14,0	4,0	-	-	1,1	2,3	-	-
Entre 360.001 i 420.000 ptes.	2,9	1,1	-	-	-	-	-	-
Entre 420.001 i 480.000 ptes.	0,5	0,2	-	-	-	-	-	-
Entre 480.001 i 540.000 ptes.	0,5	0,2	-	-	-	2,3	-	-
540.001 ptes. o més	0,1	0,3	-	-	-	-	-	-

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.



Sectorialment trobem resultats força previsibles: servei domèstic, comerç, agricultura i tèxtil, presenten els nivells més baixos de retribucions; mentre que educació, sanitat, electricitat, aigua, gas i transports tenen percentatges més alts de retribucions. Es tracta, però, de resultats que cal prendre amb una certa prevenció perquè es tracta d'una mostra relativament petita. Sorprèn, per exemple, la inexistència de salaris alts en el sector financer, que contradiu altres fonts d'informació. Cal però considerar la importància d'un factor ja esmentat: el valor del sou mensual pot alterar-se si varia el nombre de pagues.

L'anàlisi del nombre de pagues anuals mostra fortes diferències que depenen de la situació laboral de les persones. Malgrat que la norma dominant és la de 14 pagues anuals, no es tracta d'una figura universal. Les empreses públiques i els sectors associats a les mateixes són els que més es concentren en aquesta pauta. Però a la resta hi ha diferències de més i de menys. Entre els de més, destaquen algunes branques d'activitat, com la banca, on més del 50% de treballadors superen les 14 pagues, i per categories professionals els directius, els encarregats i els comercials, per aquest ordre. En els dos primers casos és obvi que es tracta dels col·lectius que formen part del nucli de poder de l'empresa, encara que els segons de forma bastant subordinada, i en molts casos la iteració de pagues constitueix sovint un incentiu autoconcedit. Els comercials, una categoria que barreja venedors de botigues i agents de grans empreses, estan lligats als diferents models d'incentius típics d'aquesta activitat. En la banda baixa se situen, com és habitual, les treballadores de serveis no qualificats, com ara les treballadores de serveis domèstics que no reben a vegades ni dotze pagues, perquè treballen a preu fet, o assalariats discontinus, que deixen de cobrar alguns mesos a l'any.

És, per tant, difícil esbrinar amb precisió l'estructura salarial, que, a més a més de les dificultats esmentades, es desenvolupa sobre un teixit empresarial molt complex. Algunes coses però resulten clares: els directius figuren, com es pot preveure, entre els més ben remunerats. Els segueixen els tècnics, amb una situació en bona part dependent del sector públic. En canvi, els treballadors de serveis i agraris se situen a la cua de la distribució salarial. Un fet que també s'ha de comparar amb les desigualtats de jornada estudiades anteriorment i que mostra que el grau de desigualtat creix quan es combinen diferents elements.

## L'EXPERIÈNCIA DE L'ATUR

Les desigualtats no es donen tan sols respecte a les condicions de treball. Potser, més important encara que les desigualtats de salaris i condicions de treball és l'experiència de l'atur. No es tracta solament d'una pèrdua d'ingressos, sinó de tots els efectes negatius que van associats a la manca d'ocupació: incertesa davant el futur, pèrdua d'autoestima, estigma social, dependència d'altri, impossibilitat d'accedir a l'habitatge, etc. És evident que tots aquests efectes negatius no es mostren amb la mateixa profunditat a totes les societats ni en tots els individus. Depèn del context general i de les pautes de comportament dominants. Els elements més estigmatitzadors és més fàcil que es produeixin en situacions de baix atur, i en societats molt competitives i individualitzades. En canvi, quan l'atur és massiu, moltes persones entenen que es tracta d'un mal col·lectiu, d'una experiència molt compartida, i la societat esdevé més tolerant i solidària. De la mateixa forma, les institucions no mercantils, i els rols socials associats a les mateixes, tendeixen a esmorteir aquests efectes negatius. Segurament la societat catalana ha conviscut millor amb l'atur que altres societats perquè s'han combinat totes aquestes raons: llargues temporades d'atur massiu (lligades a fases de destrucció generalitzada de llocs de treball), concentració de l'atur en col·lectius socialment "febles": dones, joves que han obtingut un cert suport familiar i social. Les coses poden ser diferents en el cas que l'atur sigui menys generalitzat o afecti col·lectius amb menys suport social, com pot ser el cas dels immigrants estrangers pobres. Amb tot, l'experiència sembla que resulta traumàtica i frustrant, i el que cal veure és si es tracta d'un fenomen aleatori, o contràriament, segueix unes pautes més o menys clares. Cal subratllar, a més a més, que en el moment de realització de l'enquesta, l'atur és una situació relativament petita, cosa que redueix el nombre d'observacions d'aturats i, possiblement, dóna lloc a situacions menys típiques de les que es poden trobar en situació d'atur generalitzat.

### L'experiència de l'atur: freqüència i durada

Potser la figura que millor capta les desigualtats reals o potencials és el fet d'haver experimentat o no una situació d'atur. Si l'experiència és traumàtica, haver-la sofert o

no significa una diferència crucial. I, de fet, l'enquesta assenyala que gairebé la meitat de les persones enquestades han experimentat algun cop aquesta situació, la qual cosa per si sola és un bon indicador de la seva importància. L'enquesta pregunta també quantes vegades s'ha experimentat la situació, amb la intenció d'analitzar si s'ha tractat d'una experiència recurrent o només d'un sol trànsit.

Es tracta, però, d'una qüestió més complexa del que sembla, perquè la pròpia experiència pot ser molt diferent segons la persona i el context. En primer lloc, en tractar-se d'una pregunta general, que es dirigeix a persones molt diverses, pot recollir respostes que signifiquin coses molt diferents. Així, podem diferenciar l'atur produït en el procés d'entrada al món laboral —sens dubte frustrant perquè retarda la inserció laboral i l'emancipació social—, i el que es produeix per pèrdua d'un lloc de treball —amb un clar significat de pèrdua d'una estabilitat prèvia, i sovint de destrucció d'una carrera professional. En segon lloc, perquè es poden donar situacions alternatives igualment indesitjables: o la persistència d'un llarg període d'atur que porta a les persones a greus penúries financeres i un fort impacte emocional per totes les qüestions ja esmentades, a les que sovint cal afegir la necessitat de realitzar una reconversió professional sempre difícil, o, per contra experimentar una situació d'atur recurrent combinada també, amb curts períodes de feina retribuïda que poden fins i tot, generar alts i baixos emocionals lligats a les expectatives d'estabilització quan s'obté un nou lloc de treball i de frustració quan es torna a perdre. És fins hi tot possible que, si es tracta d'ocupacions de molt curta durada, les persones les considerin una part de la situació d'atur, entesa com una situació d'extrema inseguretat econòmica. Per complicar més el paisatge cal considerar, a més, altres tipus de situacions. D'una part, les d'alguns sectors caracteritzats per l'estacionalitat recurrent, en els quals a vegades el període d'atur es veu com una part del propi model laboral (fins i tot es pot confondre amb una espècie de vacances). De l'altra, l'experiència de les prejubilacions que expulsen a determinats col·lectius del mercat laboral i converteixen l'atur en una jubilació anticipada, en aquest cas sense estigma social i depenent, això sí, de la generositat de la pensió a què es té dret. En conjunt cal recordar que la pregunta sobre l'experiència d'atur pot estar recollint situacions molt diverses i, per tant, només la podem prendre com un indicador vàlid que ens apunti algunes pistes de desigualtat.

El millor indicador de desigualtats és el que separa els que han experimentat atur dels que no l'han experimentat mai. La resta és més complexa. Una sola experiència d'atur molt severa pot tenir efectes més duradors que un període d'inestabilitat recurrent de curta durada. Però també és possible les combinacions d'ambdós: un període llarg d'atur, trencat per experiències laborals relativament curtes fins a trobar una situació estable. O diverses experiències d'atur sever combinades amb llargues temporades de feines regulars... Per això les diferències en la resta són més difícils d'interpretar i les dades agregades poden amagar moltes històries diferents.

Si partim de l'anàlisi de la diferència entre els que experimenten o no atur, la primera qüestió interessant és que, a excepció dels més joves, l'experiència d'atur és inversa a l'edat. Podria pensar-se que la situació fos la inversa, que com més anys s'està al mercat laboral més exposat s'està a experimentar situacions d'atur, i en canvi trobem que això només és vàlid per a la gent jove (el grup de 25-34 anys té més experiència d'atur que el de 16-24). Aquesta dada recull sens dubte la complexitat de la història laboral del país (vegeu Taula 20).

## Taula 20.

Persones que han estat a l'atur, per grups d'edat

Nombre de vegades a l'atur	Menys de 24 anys (%)	Entre 25 i 34 anys (%)	Entre 35 i 49 anys (%)	Entre 50 i 64 anys (%)	65 anys o més (%)	Total (%)
Mai	71,5	44,1	52,4	67,6	66,7	55,8
Una vegada	19,7	30,7	28,6	21,0	33,3	26,5
Entre 2 i 3 vegades	7,6	17,2	13,4	7,4	0	12,4
Més de 3 vegades	1,2	8,0	4,6	4,0	0	4,0

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

Una història convulsa però que ha afectat de forma desigual les persones. I sembla evident que qui menys episodis d'atur experimenta és qui té més possibilitats de mantenir-se en el mercat laboral. Un fet que és sens dubte clau a l'hora de discutir de polítiques de pensions. Cal entendre que els efectes de l'atur són diversos, i un d'ells és el de treure gent del mercat laboral, el conegut efecte “treballador desanimat” que

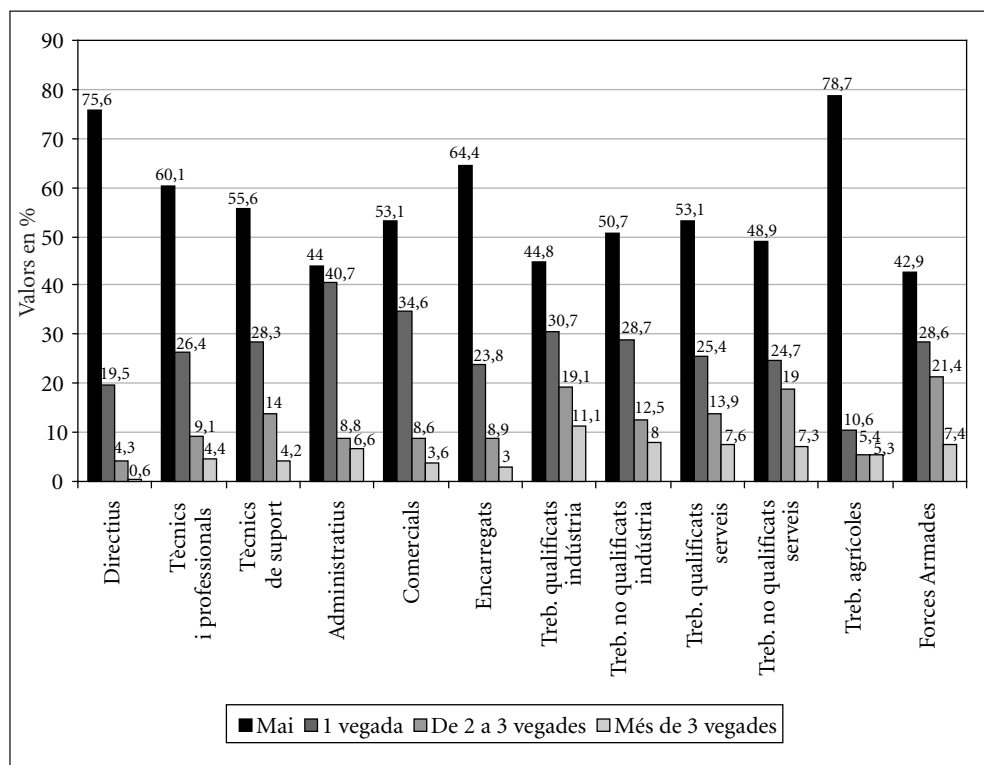
es manifesta de moltes formes: prejubilacions anticipades, dones que es dediquen a tasques familiars (per exemple, cuidant familiars), invalideses (a vegades forçades com a alternativa a l'acomiadament), prolongació dels estudis..., i per tant no sempre cal que tinguem altes taxes d'atur de gent adulta per pensar que aquesta situació no afecta, i podem esperar que quan es donen acomiadaments massius, una part dels afectats pot acabar sortint del mercat. I, per això, pot ser possible trobar un baix volum d'experiència d'atur entre els ocupats. A més, cal comptar amb una diferència en l'experiència generacional. Una part dels llocs de treball precaris, que generen experiències d'atur recurrents, es focalitzen entre els joves. Però aquest tipus de feines eren menys habituals fa trenta o quaranta anys quan la gent més gran va accedir al mercat laboral, i per tant el que aquesta figura ens indicaria és que les desigualtats reflecteixen, en part, moments diferents de la història laboral del país.

L'altre aspecte rellevant són les diferències d'atur respecte a l'estructura productiva i les ocupacions. Directius i agricultors (que inclouen una part de propietaris autònoms, seguit d'encarregats i tècnics superiors) són els que tenen percentatges més baixos d'experiència d'atur. Un fet que indica que la propietat i la jerarquia són factors propicis al manteniment del lloc de treball i que, almenys en el mercat laboral, el risc és molt més elevat quan més baixa és la posició laboral de les persones. Els treballadors manuals presenten nivells molt més elevats d'experiència d'atur i percentatges més elevats de recurrència. Un resultat que és coherent quan tenim en compte les estructures familiars i constatem que són les llars de classe treballadora les que acumulen més atur, seguides dels matrimonis mixtos de classe treballadora i classe mitjana assalariada, mentre que els de classe mitjana assalariada estan a la cua pel que fa a patir aquesta situació (vegeu Gràfic 16).

L'anàlisi sectorial reforça en part aquests resultats, en mostrar que els sectors amb menys experiència d'atur són l'agricultura (un cop més el doble fet d'un sector petit i dominat per la pagesia autònoma que amaga, però, la seva pèrdua continuada d'efectius), el sector financer, i el de l'energia i l'aigua, l'ensenyament i alguns subsectors industrials (alimentació, paper i fusta). Es tracta en molts casos de sectors dominats per la carrera administrativa (ensenyament), o per grans empreses caracteritzades pel fet d'organitzar-se en mercats interns grans i estables i, per tant, sectors que ofereixen

**Gràfic 16.**

Experiència d'atur, per categoria socioprofessional



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

feines estables i, en alguns casos processos ordenats de prejubilació que permeten eludir la situació d'atur. En l'extrem contrari se situen el servei domèstic (potser una activitat que s'agafa quan no hi ha més alternativa), els serveis personals i col·lectius, la construcció i alguns subsectors industrials que han experimentat importants convulsions (metall, química). Sorpren el relatiu alt nivell d'atur i de recurrència en el sector de l'Administració pública, potser explicable perquè una part dels seus membres hagin acabat a l'Administració després de treballar en altres camps, en tot cas dir que el resultat sembla si més no xocant (vegeu Taula 21).

Respecte a les característiques personals, resulta coherent, un cop més, l'estreta relació existent entre atur i nivell educatiu, que reafirma els resultats que hem anat trobant al llarg de tota l'anàlisi. No es troba en canvi una clara relació respecte al gènere. Cal indicar que aquest sí que és un resultat aparentment estrany que pot tenir una explicació. Aquesta no és altra que la incidència del ja comentat efecte “treballadora desanimada”, que comporta que l'atur femení sovint es camufla en inactivitat, i que només restin al mercat laboral les dones amb més probabilitats de trobar un lloc de treball.

### Taula 21.

#### Experiència d'atur, per sector d'activitat

Sector activitat	Mai (%)	Una vegada (%)	Entre 2 i 3 vegades (%)	Més de 3 vegades (%)
Agricultura	70,4	15,2	8,0	6,4
Indústria				
Alimentació, begudes, tabac	61,1	26,4	11,1	1,4
Tèxtil i pell	51,3	34,2	11,9	2,6
Paper i fusta	66,2	18,9	3,0	2,8
Química	46,3	32,9	13,8	6,8
Metall i electrònica	48,6	31,3	14,4	5,8
Altres indústries	62,1	20,7	6,9	10,2
Electricitat, aigua i gas	69,6	13,0	13,0	4,3
Construcció	48,4	33,3	11,3	6,9
Comerç	54,6	29,5	19,3	3,6
Hostaleria i turisme	56,0	21,0	14,0	9,0
Transport i comunicacions	54,8	29,0	16,0	22,0
Finances	66,1	23,2	5,4	5,4
Immobiliàries i serveis a les empreses	53,8	27,2	11,3	7,8
Administració pública	46,7	32,8	12,4	8,2
Ensenyament	63,5	18,9	14,0	9,3
Sanitat	59,3	25,2	11,3	4,0
Altres serveis	57,8	25,3	8,4	8,4
Serveis domèstics	48,5	21,2	27,3	3,0
Total	56,0	26,5	12,5	52,0

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

**Taula 22.**

Durada de l'atur, per gènere, nivell d'estudis i categoria socioprofessional

Temps a l'atur	De 0 a 4 mesos (%)	Fins a 14 mesos (%)	Fins a 3 anys (%)	Més de 3 anys (%)	Atur de llarga durada (%)
<b>Gènere</b>					
Home	25,1	50,9	23,8	0,3	24,1
Dona	37,0	44,4	17,1	1,3	18,4
<b>Estudis</b>					
Analfabets	75,0	25,0	0	0	0
Sense estudis	30,8	41,6	24,6	3,1	27,7
Primaris	20,8	48,0	22,5	1,4	23,9
Secundaris	32,8	50,6	16,6	0	16,6
Universitaris	31,0	46,2	22,8	0	22,8
<b>Categoria socioprofessional</b>					
Directius	21,1	52,6	26,4	0	26,4
Tècnics i professionals	26,5	50,0	23,6	0	23,6
Tècnics de suport	31,1	48,7	20,1	0	20,1
Administratius	31,6	42,1	26,3	0	26,3
Comercials	21,2	48,5	24,3	6,1	30,4
Encarregats	21,2	57,6	21,2	0	21,2
Treb. qualificats indústria	30,5	46,7	22,0	0,9	22,9
Treb. no qualificats indústria	37,5	45,8	14,6	2,1	16,7
Treb. qualificats serveis	31,7	47,9	19,1	1,4	20,5
Treb. no qualificats serveis	44,0	38,1	17,8	0	17,8
Treb. agrícoles	6,3	75,5	18,8	0	18,8
Forces Armades	28,6	57,1	14,3	0	14,3
<b>Total</b>	<b>31,0</b>	<b>47,8</b>	<b>20,4</b>	<b>0,8</b>	<b>21,2</b>

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

L'anàlisi de la durada de l'atur corrobora algun d'aquests supòsits, i els completa. Com a norma general un 30% dels treballadors que han experimentat atur ho han fet per un període curt, un 20% per una llarga temporada (superior als 14 mesos), i el 50%



restant una mitjana d'uns 9 mesos. Quan analitzem les característiques d'aquesta situació apareixen alguns resultats interessants. El més notable és el de la major incidència relativa de l'atur de llarga durada entre les persones de més edat. Així mateix també trobem que l'atur de llarga durada té més importància en col·lectius en què l'atur és menys habitual, per exemple, entre directius, treballadors professionals i comercials. Un fet que il·lustra la complexitat del problema (vegeu Taula 22). En algunes feines és freqüent estar a l'atur, però aquest dura poc (igual que la feina), com és el cas de la construcció, l'hostaleria o el servei domèstic. Per això els treballadors no qualificats

### Taula 23.

Durada de l'atur, per sector d'activitat

Temps a l'atur	De 0 a 4 mesos (%)	Fins a 14 mesos (%)	Fins a 3 anys (%)	Més de 3 anys (%)	Atur de llarga durada (%)
Agricultura	21,4	57,1	21,4	0	21,4
Indústria					
Alimentació, begudes, tabac	30,4	52,1	17,4	0	17,4
Tèxtil i pell	25	43,7	28,1	3,1	31,2
Paper i fusta	33,3	42,8	23,8	0	23,8
Química	21,1	60,6	15,6	0	15,6
Metall i electrònica	27,8	51,1	21,1	0	21,1
Altres indústries	62,5	37,5	-	-	-
Electricitat, aigua i gas	-	71,5	28,6	-	28,6
Construcció	43,8	45,3	10,9	-	10,9
Comerç	37,4	40,5	21,3	1,1	22,4
Hostaleria i turisme	46,2	46,2	7,7	-	7,7
Transport i comunicacions	20,6	55,9	20,9	2,9	23,8
Finances	29,4	47	17,6	5,9	23,5
Immobiliàries i serveis a les empreses	31,4	45,7	22,9	-	22,9
Administració pública	22,4	41,4	36,2	-	36,2
Ensenyament	27	46	27	-	27
Sanitat	28,9	55,3	15,8	-	15,8
Altres serveis	37	48,1	14,8	-	14,8
Serveis domèstics	46,7	46,6	6,7	-	6,7
Total	30,9	47,6	20,7	0,8	21,5

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

de la indústria i els serveis tenen taxes relativament petites d'atur de llarga durada. Cal però assenyalar que aquesta aparent benignitat de la situació d'atur s'explica, en part, perquè alguns dels sectors caracteritzats per relacions laborals de durada curta, han experimentat en els darrers anys una expansió sostinguda, que explica la facilitat de trobar una nova feina quan es perd l'anterior. Però la situació podria ésser completament diferent si la conjuntura del sector fos diferent.

En l'altre extrem tenim sectors i activitats (vegeu Taula 23) on l'ocupació és predominantment estable, però on la pèrdua del lloc de treball genera grans dificultats per trobar alternatives. Aquesta situació l'experimenten amb més freqüència els treballadors de nivells alts de qualificació, o els que es troben en un sector en retrocés continuat, com és el cas del tèxtil. Mentre que en les activitats d'elevada rotació, l'atur és un interval relativament habitual entre feines (i aquesta és possiblement també la situació dels mercats laborals que experimenten els joves), en altres esdevé una situació persistent de la qual se'n deriven costos econòmics, psicològics i personals molt elevats. L'estudi de les successives onades del panel permetrà corroborar aquesta situació quan es pugui analitzar la trajectòria laboral i econòmica d'aquestes persones sotmeses a mercats on és difícil retornar un cop s'hi ha perdut la posició.

## La situació dels aturats

En el moment de realització de l'enquesta el nivell d'atur era baix i, per tant, no constituïa un problema tan dramàtic com en anys anteriors. Malgrat aquesta dada optimista, una taxa d'atur del 6,7%, és evident que segueix representant una situació dramàtica per a les persones afectades, i cal per tant analitzar alguns aspectes de la situació.

Si bé la situació d'atur comporta molts aspectes negatius, un dels més evidents és la manca d'ingressos que suposa. I, per tant, un dels aspectes a considerar és quina és la situació dels aturats respecte a la percepció d'un subsidi. I el que trobem és que els perceptors de subsidi constitueixen una minoria del 37,2%. Comptant que els aturats que busquen feina per primera vegada només representen un 8% del total d'aturats, ens queda un 55% de persones en atur que han tingut feina anteriorment, i que no

perceben cap mena de prestació, bé perquè han esgotat tot el període de prestacions a què tenien dret, bé perquè no han cotitzat prou anteriorment.

Una pista d'aquesta situació ens la pot donar el tipus de feina que tenien abans. Sens dubte la composició de l'atur pot variar al llarg del temps en funció del tipus de problemes específics de cada sector en cada conjuntura. Aquesta anàlisi ens mostra una situació ben particular, amb una forta presència d'aturats provinents dels sectors industrial i de l'hostaleria. En el primer cas estem possiblement davant d'un procés de reconversió industrial que indica que es pot estar generant una nova bossa d'aturats que es veuran obligats a un complex procés de recol·locació. En el segon cas, l'elevada proporció d'aturats d'hostaleria podria ser un exemple clàssic d'activitats precàries que generen aturats també precaris quan baixa l'activitat (l'enquesta es va fer en el període tardor/hivern, en què prolifera aquesta situació).

L'anàlisi més detallada dels perceptors de subsidis (vegeu Taula 24) reafirma tota l'anàlisi anterior que indica que les desigualtats es manifesten al llarg de tota l'experiència laboral, inclòs l'atur. Les persones amb més nivells d'educació, que com hem comprovat gaudeixen de feines millors, tenen graus més amplis de cobertura de prestacions que les persones de nivells inferiors. Les categories laborals superiors (tècnics superiors, tècnics mitjans, encarregats) tenen també nivells de cobertura superiors que els treballadors manuals. El tipus de contracte sembla menys rellevant, però cal tenir en compte algunes qüestions. En primer lloc que no hi ha funcionaris perquè aquests, per definició, no són mai acomiadats, encara que els acomiadats laborals del sector públic tenen un nivell de cobertura més gran que els del privat. La majoria de contractes temporals generen drets automàtics a l'atur, sempre que s'hagi cotitzat un temps suficient, amb excepcions, com els contractes formatius i, per tant, és normal que en alguns casos el percentatge sigui elevat. Cal, però, observar que un dels més utilitzats, el d'obra i servei, presenta un nivell de cobertura baix. I els treballadors informals no reben res. Això també és un bon indicatiu que la precarietat no és una situació en blanc i negre, sinó un espai amb matisos on sempre es pot trobar una situació pitjor que una altra.

Hi ha altres aspectes interessants. Els directius no perceben prestacions, de fet ja hem vist que no és freqüent la figura del directiu aturat, i possiblement molts d'ells tenen

**Taula 24.**

Aturats que perceben prestacions, per gènere, edat, nivell d'estudis i categoria socioprofessional

Variables	Prestació contributiva (%)	Prestació complementària (%)	Total (%)
<b>Gènere</b>			
Home	31,8	3,0	34,8
Dona	30,5	8,5	39,0
<b>Edat</b>			
16-24 anys	21,9	-	21,9
25-34 anys	36,6	2,4	39,0
35-49 anys	34,0	10,6	44,6
50-64 anys	29,0	12,0	50,0
65 i més anys	33,3	-	33,3
<b>Nivell d'estudis</b>			
Analfabets	0,0	33,3	33,3
Sense estudis	2,5	12,5	37,5
Primaris	23,4	4,3	27,7
Secundaris	40	5,5	45,5
Universitaris	36,8	0	36,8
<b>Categoria</b>			
Directius	-	-	-
Tècnics i professionals	71,4	-	71,4
Tècnics de duport	38,5	15,4	53,9
Administratius	33,3	-	33,3
Comercials	-	25,0	25,0
Encarregats	60,0	20,0	80,0
Treb. qualificats indústria	38,5	-	38,5
Treb. no qualificats indústria	37,5	-	37,5
Treb. qualificats serveis	20,6	-	20,0
Treb. no qualificats serveis	26,5	14,7	41,2
Treb. agrícoles	-	-	-
Forces Armades	33,3	-	33,3

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

esquemes d'ingressos alternatius (encara que com hem vist un cop un directiu ha perdut la feina l'atur es prolonga i, per tant, és possible que alguns esgotin el temps de prestació). Els aturats d'edat avançada tenen nivells de cobertura inferiors als de l'edat adulta respecte a la prestació contributiva, però es compensa parcialment en el cas de la prestació assistencial. També les dones i algunes categories laborals (encarregats, treballadors no qualificats dels serveis, comercials...) milloren la seva situació quan es té en compte la pensió assistencial. Val a dir que, com que aquesta s'atribueix a persones que han esgotat els drets a una prestació contributiva, és per si sol un indicatiu del grau de dificultat de sortida de l'atur. El fet que el percentatge de dones perceptores sigui superior al dels homes, té a veure també amb l'existència de dones soles amb càrregues familiars. En el cas dels aturats d'edat avançada (més grans de 50 anys), en molts casos la situació es pal·lia perquè un cop esgotada la prestació passen a sistemes assistencials, que els garanteixen pobresa per la resta de les seves vides, donada la migradesa de totes les pensions assistencials, incloses les d'atur. Cal pensar per tant que les desigualtats laborals es prolonguen en l'atur i més enllà, en la situació postlaboral.

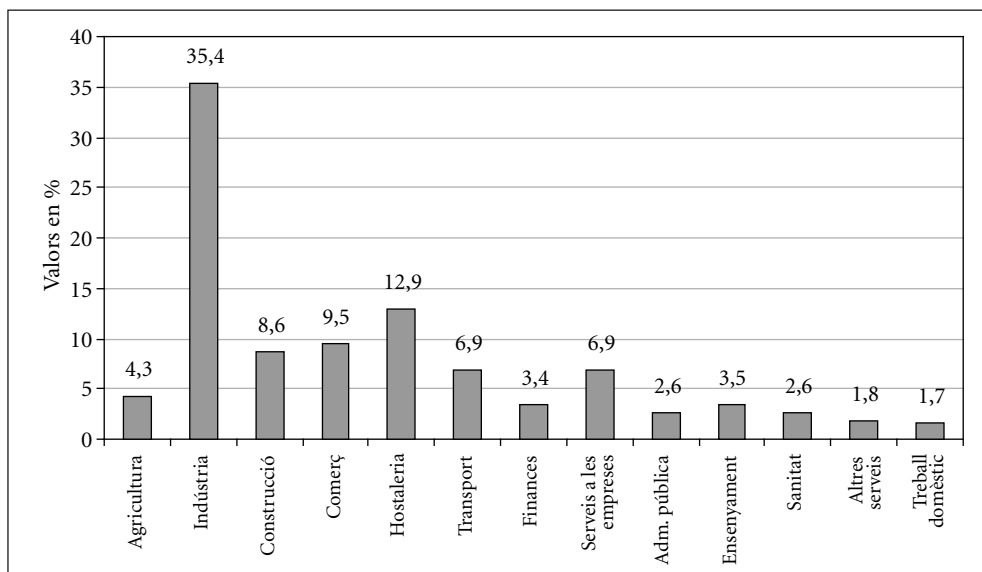
## El procés de cerca

Una part de l'activitat dels aturats consisteix a buscar feina. De fet, no tots busquen el mateix, ja que la majoria de gent tracta de mantenir-se en el mateix camp i situació en què estava abans de perdre la feina (vegeu Gràfic 17). Per això, una bona pista per veure com opera el mercat laboral (i possiblement un coneixement necessari per elaborar bones polítiques d'ocupació), és veure per quins canals busquen feina les persones en atur. Un fet que mostra que la segmentació laboral està també institucionalitzada en el mercat.

La via més triada és la de dirigir-se directament a les empreses, la segona els contactes personals i, en tercer lloc, el sistema públic d'ocupació. Una dada que per si sola indica l'elevat nivell d'informalitat que predomina en el procés de contractació. La importància relativa de cada via presenta fortes diferències d'acord amb les característiques de les persones. Algunes vies són exclusives d'alguns grups, com les borses de treball (sovint lligades a col·legis professionals o institucions educatives, encara que també n'hi ha d'altra mena en algunes activitats de serveis). Els contactes personals semblen

**Gràfic 17.**

Sector d'activitat on treballava abans de quedar-se a l'atur



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

**Taula 25.**

Mitjà més emprat per cercar feina, per gènere

Mitjà emprat	Home (%)	Dona (%)
Oficines d'ocupació (INEM i Generalitat)	14,7	23,8
Directament a les empreses	29,4	17,5
ETT	5,9	12,5
Amics i coneguts	23,5	21,3
Anuncis	11,8	7,5
Sindicats i ONG	0	1,3
Borses de treball de les institucions	1,5	3,8
Oposicions	1,5	0
Autoocupació	2,9	3,8
Altres	1,5	1,3
Cap	2,9	6,3

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.

més importants per a les persones amb nivells educatius mitjans-baixos, mentre que els universitaris confien en mecanismes més formals o amb la negociació individual.

Les diferències en les vies utilitzades per trobar feina poden explicar-se per les diferents experiències de cerca d'ocupació que varien d'uns grups de persones a altres. També pel fet que la gent amb un procés educatiu més llarg ha tingut una socialització que dóna més importància al currículum professional i als mèrits individuals, factor que els predispesa a orientar-se cap a medis més formals de cerca. La via dels anuncis de premsa sembla també específica de determinats col·lectius. Constitueix una via important per a tècnics i comercials, fet que sembla raonable si es té en compte l'existència de premsa especialitzada en mercats d'aquesta mena (si més no a les pàgines dominicals d'*El País*).

Entre homes i dones també hi ha diferències importants (vegeu Taula 25). Especialment per la major confiança masculina en els contactes directes amb les empreses i en els anuncis, i la major tendència femenina a optar per la via dels serveis d'ocupació (la via dels amics i coneguts és en canvi gairebé igual d'important per a tothom). Aquesta situació reflecteix força bé alguns trets de la discriminació de gènere que impera al mercat laboral. En el contacte directe o en els anuncis, dues vies on l'empresa té una gran part de la iniciativa, les dones es veuen com a aspirants de segona ocupació. Les seves oportunitats es troben en aquelles situacions on les empreses necessiten mà d'obra i seleccionen menys alguns aspectes. I aquesta és una situació més habitual quan recorren als serveis d'ocupació que quan utilitzen les seves pròpies vies.

Hi ha dos detalls importants més, encara que el petit volum de la mostra obliga a ésser cautelosos en les conclusions. El primer fa referència a la gent sense esperança, els que no veuen cap via per trobar feina. Coincideixen amb els grups que sistemàticament tenen una pitjor situació laboral: dones, persones amb nivells educatius baixos, treballadors no qualificats dels serveis. La segona fa referència a l'autoocupació, una de les línies bàsiques de la política comunitària d'ocupació. Els aturats que veuen aquesta via com a sortida són molt pocs. Bàsicament homes, amb estudis universitaris, i en activitats tècniques o de serveis. No sembla que sigui una opció universal, perquè

per molts dels aturats és una quimera per manca de recursos, experiència i capacitat tècnica, característiques que manquen a moltes de les persones en atur.

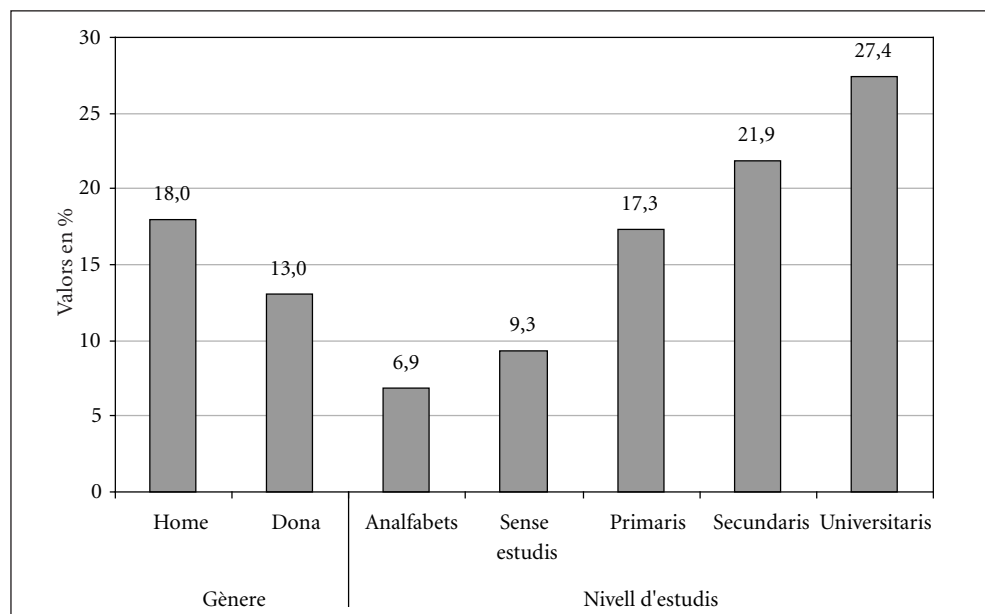
## Més enllà de l'atur: les feinetes dels inactius

Després de la vida laboral normal algunes persones obtenen algunes feines que permeten augmentar els seus ingressos, i en molts casos ocupar part del seu temps vital fent activitats que consideren gratificants (vegeu Gràfic 18).

És, com en el cas dels superactius un grup minoritari. Amb activitats que suposen un nombre relativament reduït d'hores de treball (el 78% són de menys de 24 hores

### Gràfic 18.

Inactius que declaren fer “altres feinetes”, per gènere i nivell d'estudis



Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera onada: 2001-2002.



setmanals), reporten una quantitat d'ingressos modesta (en un percentatge similar un 79,8% menys de 60.000 ptes. mensuals, encara que pot ser un suplement important per a un pensionista).

L'anàlisi d'aquest fenomen dona un perfil semblant al dels superactius, les persones amb nivells d'estudis alts i experiència laboral tècnica tenen més possibilitats que la resta d'obtenir ingressos complementaris. Una situació que caldria investigar amb més detall i que hauria de fer pensar els que defensen de forma generalitzada l'allargament de la vida laboral.

## BREU REFLEXIÓ FINAL

L'objectiu del nostre informe era analitzar si, en el mercat laboral català, s'observa l'existència de desigualtats sistemàtiques. I es pot concloure que, amb tota la prudència que calgui, aquestes, com ja intuïem són importants. I possiblement estiguin en alguns casos (com els ingressos salarials) menysvalorades i, com ja hem comentat a l'inici, no estiguem en condicions de mesurar-ne altres aspectes.

No es tractava tan sols d'analitzar desigualtats, també de copsar-ne les línies. Algunes resulten nítides, i es poden classificar entre les que afecten les característiques de les persones i les que afecten les estructures empresarials. En tots dos camps hem trobat pistes. En el primer destaquen els aspectes de gènere, nivell educatiu i lloc de naixement. S'hi pot afegir la classe social, però com que aquest concepte ha estat elaborat segons la posició laboral resulta força redundant. Potser una variable diferent (per exemple, classe social dels pares, lloc de residència) donaria altres pistes. En el camp de les empreses resulta rellevant el tipus d'empresa (pública, privada), el tipus de contractació i el nivell jeràrquic. Potser manca per explorar la qüestió de la grandària de l'empresa, però en les primeres explotacions no hem trobat resultats substancials. L'estructura ocupacional, que sovint combina aspectes personals i d'empresa (de fet les ocupacions tenen a veure amb nivells educatius, especialització productiva i posició jeràrquica) ha resultat en molts casos una pista rellevant per explicar les desigualtats.

Trobar les desigualtats potser és, però, el més fàcil. El problema és interpretar-les i valorar-les. Algunes, com les de gènere, són tan punyents que fàcilment s'interpreten com una discriminació inacceptable. Però altres tenen una valoració més controvertida. Especialment les que es deriven de les diferències de nivells educatius. Per bona part de la producció acadèmica els diferents nivells educatius reflecteixen les diferències de mèrit i d'aportació productiva i, per tant, són desigualtats justificades. Si aquest és el veredict, l'única via de reducció de les desigualtats que ens queda és mirar d'aconseguir que tothom assoleixi el màxim nivell educatiu. Però hi ha altres interpretacions possibles. Com la que considera que el mercat laboral és un mercat amb places limitades per a les ocupacions decents, i simplement es limita l'entrada seguint l'ordre de nivell educatiu. O els que consideren que l'èxit professional té menys de coneixement i més de formes de comportament i acceptació de situacions a les quals els universitaris, per origen social i formació, hi estan més avesats. En aquest cas la valoració i les estratègies contra la desigualtat canvien. En el nostre cas resulta a més evident la diferenciació que genera el sector públic. I podem pensar que una bona part de la millor situació laboral de les persones amb nivells educatius alts ha tingut més a veure amb l'expansió de l'ocupació pública en un context laboral relativament protegit, que no pas amb el mer increment del nivell educatiu. Aquest fet obre un altre debat sobre si convé aprofundir en la desregulació o privatització de totes les institucions laborals, o pel contrari promoure una regulació més amable per a les classes treballadores. Si, com suposem, el funcionament social necessita de moltes i variades tasques, i les desigualtats són en si mateixes indesitjables (especialment quan pensem que suposen inseguretat econòmica i social, ingressos insuficients, atur més o menys recurrent), tenim l'obligació d'aprofundir en el seu coneixement per tal de trobar-ne les vies de resposta més adients. Esperem que les successives onades del PaD serveixin per millorar aquest coneixement que aquí només hem encetat.